التنظيم الإجتماعى و المعايير الإجتماعية

دكتور
حسين عبد الحميد
دكتوراه فى علم الإجتماع
كبير مدرسى علم الإجتماع بدرجة مدير عام
أستاذ بجامعة الإسكندرية (سابقاً)
أستاذ زائر كلية الآداب - جامعة أسيوط



مؤسسة شباب الجامعة
40 ش د / مصطفى مشرفة
تليفاكس :4839496 الإسكندرية
Email:shabab_elgamaa2@yahoo.com

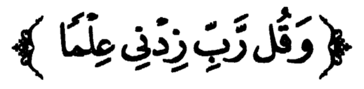
سلسة كتب علم الاجتماع
الكتاب رقم (٩٢)

التنظيم الإجتماعى
و
المعايير الإجتماعية

دكتــور
حسين عبد الحميد أحمد رشوان
دكتوراه فى علم الإجتماع
كبير مدرسى علم الإجتماع بدرجة مدير عام
أستاذ بجامعة الإسكندرية (سابقاً)

٢٠١٤
الناشر
مؤسسة شباب الجامعة
٤٠ شارع الدكتور مصطفى مشرفة
إسكندرية – تليفاكس : ٤٨٣٩٤٩٦
Email:Shabab_Elgamaa2@yahoo.com

بسم الله الرحمن الرحيم



صدق الله العظيم

(سورة طه: الآية ١١٤)

لقطات

مصر

مصر بلد عظيمة – عظيمة جداً، ونحن نقصر فى حقها. حفظ الله مصر وجعلها بلداً آمناً لكل الناس اللهم آمين. إن من يخربون مصر ليسوا متظاهرين، ولكنهم مجرمون خونة، فقد حرقوا المنشآت العامة والخاصة، وقذفوا المسالمين بالطوب، فمن قتل منهم على مشارف وزارة الداخلية، وقد حاول اقتحامها، ومن قتل حول محيط قصر الاتحادية، ليسوا بشهداء، ولكنهم مقتولين، لأنهم هم الذين انتقلوا إلى هذه المواقع .. وكان من اللازم أن تتصدى لهم الشرطة. أمَّال عاوزين الشرطة تهدهدهم وتطبطب عليهم.

إن المتظاهرين مثل هذه الحالات ليس ثائراً، وإنما سفاحاً، فاليد االتى قذفت الطوب، واليد التى تحمل المولوتوف يد آثمة مخربة، فيا أيها المصريون، وحدوا كلمتكم وطهِّروا قلوبكم، ودعوا المسئولين يبنون مصر، وأعملوا على إعلاء مكانة مصر، واتقوا يوماً ترجعون فيه إلى الله، فنحن لا نريد مليونيات تستهدف تغيير نظام الحكم، ولكننا نبغى مليونيات تحث على العمل والإنتاج، فاللهم اصرف عنا الغمة من هذه الأمة، واحفظ مصر يا رب.

أما سكان مدن القناة، فأنتم بوابة الجماعة الرئيسية للحفاظ على مصر، فساعدوا على بنائها وتقدمها.

إهداء وشكر وتقدير

أهدى هذا الكتاب، وأقدم شكرى وتقديرى للأستاذ الدكتور/ إسماعيل سراج الدين رئيس مكتبة الإسكندرية، وكذلك الأستاذة/ لمياء عبد الفتاح،

القائمة بأعمال رئيس قطاع المكتبات، والسادة المسئولين عن موقـع مكتبـة الإسكندرية على الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) لإدراجهم قائمة كتبـى بهـا، وهى:

www.Bibalex.org

وأعبر عن تقديرى وشكرى للمسئولين عن مواقع الإنترنت المذكورة لنفس السبب، وهى:

٢) جامعة لاجوت universite de laguat

٣) مكتبة جامعة الملك سعود ksu.edu.sa

٤) مكتبة جامعة الملك فهد الوطنية www.kfnl.gov.sa

٥) جامعة أم القرى www.uqu.edu.sa

٦) شبكة سعوديون الإخبارية www.saudiyoon.com

٧) جامعة النجاح الوطنية – نابلس www.libraries najah.edu

٨) الجامعة الأردنية www.ju.edu.jo

٩) الهيئة العامة للتعلم التطبيقى والتدريب – الكويت

Libranetpaaet.edu.kw

١٠) جامعة البحرين www.Libwebserven.vob.edu.bh

١١) مكتبة كلية الشرطة بالإمارات www.police colledg.ac.ae

١٢) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا www.sustech.edu

١٣) جامعة المسيلة – الجزائر www.univ-msila.dz

١٤) جامعة ٨ مايو ١٩٤٥ الجزائرية – قالمة

www.univ-guelma.dz

١٥) شبكة الاعلام العربية – محيط www.moheet.com

١٦) شبكة كتاب العرب www.university.arabs book.com

١٧) مكتبة جامعة بيرزيت http://home.birzeit.edu/cds/arabic

١٨) مجلة علوم إنسانية www.ulume.nl

١٩) اجتماعى www.ejtemay.com

٢٠) د/ محمد جاسم – مقال فى منتدى الحصن النفسى
www.bafree.net

٢١) شبكة النبأ المعلوماتية www.annabaa.org.

٢٢) نيل وفرات. كوم www.neel waf urat.com

٢٣) موسوعة دهشة www.dahsha.com

٢٤) مكتبات جامعة البعث (مكتبة كلية التربية الثانية)
www.albaath-univ-edu.sy

٢٥) كتب مؤسسة شباب الجامعة library.bethlehem.edu

٢٦) مكتبة المصطفى الألكترونية www.al-mostafa.com

٢٧) ملتقى أهل الحديث www.ahl alhdeeth.com

٢٨) بوابة الأفق للمعلومات http://libranet.paaet.edu.kw

٢٩) دروب www.droob.com

٣٠) فيكوس www.veecos.net

٣١) اجتماعى – قضايا الثقافة والشخصية www-ejtemay.com

٣٢) النادى الألكترونى التطوعى لذوى الاحتياجات الخاصة
www.d52n.com

٣٣) منتدى ستار تايمز www.startimes2.com

٣٤) اليمامة نت www.elyamama.net

٣٥) مكتبات وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع
Lihbraries gov.ae/Arabic

٣٦) مكتبة الشروق www.shorok.com

وقد وصفنى بعض المواقع بأننى أكثر شعبية.

وشكرا

للمسئولين عن برنامج كتاب اليوم "بالقناة الخامسة" تليفزيون الإسكندرية، وعرضهم ثلاثة من كتبى على القناة، وهى:

١- الطفل .

٢- الذكاء .

٣- علم الاجتماع النفسى.

إهداء

إلى

روح **الأستاذ الدكتور / عبد الهادى الجوهرى** – أستاذ ورئيس قسم الاجتماع – وعميد كلية الآداب – جامعة المنيا (سابقاً) – رحمه الله وأسكنه فسيح جناته.

الحب

الحب هو مفتاح النصر، وصانع المعجزات، وهو لا يكون نزوة، أو عاطفة، أو انفعال، بل هو فعل ونشاط وإبداع. ويكفى المرء أن يحب لكى يقهر كل شيء والحب فيه شيء من الروح، وشيء من القلب، وشيء من الجسد، وشيء من العقل، وهو ليس مزيجاً من كل هذه الأشياء، ولكنه مركب إبداعى، يتخلل الإنسان بدناً وروحاً وفعلاً.

٤٥٠ ألف فرصة عمل

كيف يمكن التحقق من صدق قول الأستاذ الدكتور / هشام قنديل رئيس مجلس الوزراء يوم الأربعاء ٢٠١٣/٢/٢٥ التى جاء فيها توفير هذا

العدذ من فرص العمل للمواطنين، وهل هم فى انتظار إجراءات روتينية، أم أنهم قد تسلموا بالفعل أعمالهم.

المناطق العشوائية

أنصح الحكومة بسرعة إزالة المناطق العشوائية، فهى بؤرة لتخريج البلطجية والحرامية والمفسدين. وأنصح الحكومة كذلك بسرعة تشغيل العاطلين، لأن الشباب الذى أقام خيماً للإعتصام بها لا يعملون، وما يفعلونه لا يعبر عن ثورة، وإنما هو صراع ونزاع. وليعلم الجميع أن الاستثمار رهن الاستقرار، وأنصح الحكومة أيضاً بالسعى وراء تهذيب سلوك المواطنين، سائقوا التاكسيات، وعمال المحارة على وجه الخصوص.

التيار الكهربائى

أنصح كل فرد من الأسرة أن يطفئ أنوار الحجرة، ويقطع التيار الكهربائى عن الحجرة التى غادرها.

خزانات مياه تحت الأرض

أذكر المسئولين بضرورة إنشاء خزانات تحت الأرض، لاستقبال وتخزين أمطار السيول التى تسقط فى سيناء وأسوان.

القضاة

وصف قاضى القضاة بأن وضعهم فى مرتبة السمو، ويرفض استخدام لفظة تطهير القضاء، واستبدله بلفظة تطوير القضاء، وفى رأيى أن السمو لله وحده، سبحانه وتعالى، لا شريك له. أما القاضى فله شركاء ثانى، وثالث، ورابع وهكذا، والقاضى بشر، وكل بنى آدم خطاء ... وندلل على

ذلك بأن أحكام المرحلة الثانية فى القضاء تختلف وتتناقض مع أحكام المرحلة الأولى، وليعلم الجميع، وعلى الأخص الذين حاصروا دار القضاء العالى والأبنية القضائية الأخرى أنه إذا سقط القضاء – سقطت الدولة.

الدنيا والآخرى

قال سبحانه وتعالى لقارون، وهو من قوم موسى، وابتغ فيما أتاك الله الدار الآخرة، ولا تنس نصيبك من الدنيا، وأحسن كما أحسن الله إليك، ولا تبغ الفساد فى الأرض، إن الله لا يحب المفسدين".

حرية التعبير

السكوت ممنوع على ظلم يقع على أى مواطن، فحرية التعبير مكفولة ومبدأ هام من مبادئ حقوق الإنسان، وشرعته الديانة الإسلامية طبقاً لما ورد فى القرآن الكريم، وفى الأحاديث النبوية، وفى المواثيق الفرنسية، وميثاق الأمم المتحدة، ودستور ١٩٧١ ومشروع دستور ٢٠١٢، وأخيراً وزارة الداخلية فى مصر، فهذه الأخيرة أكدت إيمانها بمبدأ حرية التعبير (جاء ذلك فى نشرة أخبار التاسعة مساء والشريط المصاحب لها).

لذلك فأنا أضم صوتى لصوت المذيعة "نهلة عبد العزيز" صاحبة برامج "السكوت ممنوع"، ونود أن تحذو وزارة العدل حذو وزارة الداخلية، فتلغى قرار منع نقد أو التعليق على الأحكام القضائية، فالسلطة القضائية بشر وليست إلهاً، أو ملاكاً، فالسمو لله سبحانه والتعالى، والبشر خطاءون والقاضى يمكن أن يخطئ ويمكن أن يصيب.

نحن نحترم الأحكام القضائية، ولكن الاحترام لا يعنى سلب حق المواطن فى تحليل الأحكام، طالما لم يمس النقد أو التحليل شخص القاضى.

الحاكم والقانون

فى مقولة قالها الفيلسوف الرومانى الشهير شيشرون (١٠٦- ١٣ ق.م) "أن الحاكم قانون ناطق، والقانون حاكم صامت".

جون لوك والأحكام

يقول جون لوك (١٦٣٢- ١٧٠٤) : تختلف الأحكام التى يصدرها الأفراد المختلفون فى القضايا المتماثلة، ونؤكد على ذلك بأن الأحكام التى تصدر فى المرحلة الأولى قد تختلف عن الأحكام التى تصدر فى المرحلة الثانية.

الموعظة الحسنة

يقول سبحانه وتعالى: "وإذا حكمت بين الناس فاحكم بينهم بالقسط، والله يحب المقسطين" أى إذا حكمت بينهم فاحكم بالعدل الذى أمر الله به، والله يحب العادلين فيحفظهم ويثبتهم. وهذه موعظة من ربكم فاحرصوا عليها. فنعم الموعظة الحسنة التى يعظكم الله بها. والله دائماً سامع له، بصير بما تفعلون. فيحكم من حكم عدلاً، وممن حكم ظالماً، ومن يحكم بالعدل، وجار فسيجازون كل بعمله.

فيا أيها القضاء لا تجوروا فى أحكامكم، ولا تظلموا، والله عز وجل يقول: "إنا أعتدنا للظالمين ناراً أحاط بهم سرادقها، وإن يستغيثوا يغاثوا بماء كالمهل يشوى الوجوه بئس الشراب وساءت مرتفقا" (الكهف: الآية ٢٩).

نعم إن الحكم القضائى هو الحق، وما يحسبه البعض كذلك، فقد يكتنفه الظلم، فهل من الحق والعدل أن يحكم قاض على دائن يطالب المدين

بمبلغ ألف جنيه (الدين الحقيقى الأساسى) + ٢٠٠ ألف جنيه تعويض عما أصابه من خسارة ثم يحكم القاضى بتغريم المواطن رسوم مصاريف الدعوى قدرتها هيئة المحضرين والمطالبة بـ ١٥٠٠٠ خمسة عشر ألفاً من الجنيهات + ١٠٠ جنيه أتعاب محاماة، خفضت إلى ٨٠٠٠ ثمانية آلاف جنيه، وصاحبنا لم يخسر القضية، وإنما تصالح مع المدعى عليه.

يا ناس يا هوه الـ ٢٠٠ ألف جنيه التى طالب بها المدعى لم تقع، دُول أمنية وحلم، فهل تحاسبونا على الأمنيات والأحلام.

وأين هيئة التفتيش القضائى، وهل راقبت مثل هذا الحكم. وماذا فعلت فيه؟

أموال الكفالات ورسوم الدعاوى الخاسرة

أتساءل ويتساءل الناس، أين تذهب أموال الكفالات ورسوم الدعاوى الخاسرة، وهل هى تخضع لإشراف ومراقبة الجهاز المركزى للمحاسبات.

الاختلاف والتكيف

لا يمكن لأى مجتمع أن يوجد إلا إذا توافر عمليتان. الأولى: الاختلاف Prosess of Defferentiate، والثانية التكامل Prosess of Integration، فالإختلاف يميز أجزاء المجتمع بعضها عن البعض عن طريق ما تؤدى إليه من وظائف مختلفة نتيجة للإختلاف فى الجماعات والخبرات والأهداف والبرامج. كل شاطئ له شاطئ آخر، والتنظيم لا يكون إلا عن طريق ما يختلف به كل جزء عن الآخر وكل جماعة عن الأخرى. يقول الله سبحانه وتعالى: "ولو شاء ربك لجعل الناس أمة واحدة، ولا يزالون

مختلفين" (سورة هود: الآية ١١٨)، فهم مختلفون فى كل شيء، حتى فى أصول العقائد، كالإيمان بالله وملائكته ورسله واليوم الآخر، والناس مختلفون حتى فيما لا يجوز الخلاف فيه، وذلك تبعاً لشهواتهم وميولهم وتفكيرهم، حيث يتعصب كل فريق لرأيه، وجاء فى حديث نبوى شريف: "يا قوم: لا تختلفوا، فإن من قبلكم اختلفوا فهلكوا".

ولكن لابد من وجود العملية الثانية، وهى التكيف أو التوافق أو التكامل Process of Integration، وهى العملية التى تصبح فيها الأجزاء المختلفة متآلفة. ولا تعنى عملية التكامل أن يكون الأفراد متشابهين، وإنما على العكس من ذلك تمكن عملية التكامل الأجزاء من تأدية وظائفها بطريقة صحيحة، فنحن نختلف لنتآلف.

وكل اختلاف لابد أن يصاحبه تكيف، وفى هذا الصدد يقول عز وجل: "واعتصموا بحبل الله"، ولما كانت هاتان العمليتان متلازمتين باستمرار بدرجات متفاوتة، لم يعد النضج شيئاً ثابتاً، وإنما شيء دائم التغير، ذلك أنه يأتى نتيجة لعملية الإختلاف والتكامل فى بقائهما معاً.

وإذا لم تتآلف العمليتان، وظهرت هوّة بين الاختلاف والتكامل، برز ما يسمى التفكك الاجتماعى، والمشاكل الاجتماعية، وهكذا فإن الإختلاف التخصصى فى نشاط الأسرة لابد أن يصاحبه نوع من التكامل يستهدف التوفيق بين نشاط أفرادها، وإلا اتجهت الأسرة إلى الإنهيار، وعلى ذلك، فبالرغم من أن الاختلاف سنة الكون، فإن التوافق ضرورة لازمة لابد منها.

الثوار والمجرمون

قال أحد المدعوين فى البرنامج العام بالإذاعة المصرية، ما يقوم به الثوار حول قصر الإتحادية ليسوا بمجرمين، ودعونى أتساءل إمال من هم

المجرمون، فهل ثوار ما بعد صدور حكم قضية بورسعيد ثوار حقيقيـــون أم مجرمون، الحق أنهم ليسوا بثوار، ولكنهم مجرمون عاطلون لا يعملون، هم بلطجية وهمجيون، لأن الثوار الحقيقيين لا يقذفون الحجارة، ولا يـــستخدموا بنادق الرش وزجاجات المولوتوف، ولا يقطعوا الطرق، ويغلقــون ميــدان التحرير، ومجمع التحرير الذى يحوى حوالى ١٢٠ مصلحة حكومية تتعامل مع الناس، ويمتعون الموظفين والناس من الدخول إلى المجمع أو الخـــروج منه. وهم أصحاب مصالح، منهم من يستخرجون جوازات سفر، وبـــالمجمع هيئات ومصالح تعليمية، وأذكر أنهم أغلقوا المجمع يوم الأحد ٢٠١٣/٢/١٠ وحتى الأربعاء ٢٠١٣/٢/١٣، وفتحوه يوم الخميس ٢٠١٣/٢/١٤.

وعند قصر الإتحادية، أشعلوا النار فى الأشجار، وفى خارج وداخل القصر، وسقطت إحدى زجاجات المولوتوف على أحـــد الجنـــود فأحرقتـــه، وأحضروا بلدوزر فى محاولة لكسر وخلع البوابات. فهل هـــؤلاء ثـــوار أم مجرمون؟ طبعاً هم مجرمون، وبلطجية، وأنهم خرجوا عن القانون، وأعلموا أن لكم فى الدنيا خزى، وفى الآخرة يذيقكم الله عذاب الحريق.

فيا أهل مصر ... لا تفسدوا بلادكم.

عضو مجلس الشورى والمسحول

قدم عضو مجلس الشورى استقالته احتجاجاً على سحل الشاب حمادة صابر، وأتساءل ويتساءل معى البعض عن مكان سحل الشاب، وأعلـــق إذا كان الشاب قد سحل ناحية بيته، فيعنى هذا أن الشرطة هى التى انتقلت إليـــه وسحلته وهذا خطأ جسيم ارتكبته الشرطة، وينبغى القصاص له، ورفع دعوى ضد وزارة الداخلية، وإن كان قد سحل أمام قصر الإتحادية، فيعنى ذلك أنـــه

ذهب على قدميه من بيته إلى قصر الإتحادية ليقذفه بالحجارة، وزجاجات المولوتوف، فيكون الشاب هو المخطئ، ويستحق ما أصابه من أذى، والغالب أن الشاب حمادة صابر قد قاوم الشرطة، فدفعته الشرطة وجرَّته على الأرض، ولم تسحله، وهناك فرق بين السحل والجر.

وأخيراً أقول لحمادة وأمثاله من الشباب، أنتم لستم ثوار، فالثورة لا تعنى الحرق وقطع الطرق، وتعطيل مصالح الناس، وأعلموا أيها البلطجية والصيع أن ما قمتم به لا يدخل فى نطاق الديموقراطية والحريـة، فالحرية التى تنشدونها لا تمت إلى الحرية فى شيء، وإن هى حرية مطلقة، تختلف عن الحرية المسئولة، والديمقراطية إنما وجدت لتحقيق الحرية المسئولة – لا الحرية المطلقة.

وفى هذه المناسبة أذكر شباب البلاك لوك: فى كندا من يخرج فى مظاهرة، وهو يغطى رأسه ووجهه، يحكم عليه بعشر سنوات سجن، فاتقوا الله يا شباب مصر، وأوقفوا هذا العبث!!.

عجبا

عجباً أن تتحول الإحتفالات والمظاهرات السلمية إلى احتّجاجات ثم تنتهى بمحاولة الاشتباك واقتحام مبنى القضاء العالى، فهل من المظاهر السلمية من يحرق منشأة عامة أو خاصة، ويحرق شخص، أو يقطع طريقاً، لاشك أننا فى حاجة إلى مواجهة البلطجة والإجرام.

الخروج من الأزمة

لن يتأتى الخروج من الأزمة التى نعيشها إلا بتسليك الحرية السياسية، والحل عندى فى الحوار، والوحدة هى وحدة الأفكار، أفكار

المسلمين والأقباط، ووحدة أفكار الشباب والشيوخ، وحدة أفكار الذكور والإناث، فالحكماء والعقلاء يلجأون إلى الحوار والمناقشة، وليس الصراخ والعويل.

السحل والجر

اسألوا حمادة صابر محمد على، بياض المحارة الذى يزعمون أنه سحل أمام قصر الإتحادية يوم السبت ٢٠١٣/٢/٢، اسألوه لماذا ذهب إلى قصر الإتحادية. لن يجيب هو، ولكن أجيب أنا: أنه ذهب للمشاركة فى مظاهرة سلمية تحولت وغيرها إلى العنف، وتحطيم المنشآت العامة، وإشعال الحرائق خارج القصر وداخله، والصورة كما أتصورها أنه قاوم رجال الشرطة، فجروه ولم يسحلوه.

البطالة والبلطجة

البطالة هى سبب وجود البلطجية، والبلطجى هو الخارج عن القانون، والشعب كله ضد البلطجة، ويحدث هذا فى بلدان العالم كلها، وليس فى مصر وحدها، ولا نندهش كثيراً فقد ورد فى شريطة القناة الأولى فى تليفزيون جمهورية مصر العربية أن شاباً بلطجياً أطلق النار بإحدى محاكم الولايات المتحدة الأمريكية وسقط عدد ثلاثة قتلى (شريط القناة الأولى فى تليفزيون ج.م.ع. يوم الأثنين ٢٠١٣/٢/١٦).

الحوار علم وفن

كتبت مسبقاً عن الحوار، ولم يسمع السامعون كلامى، ولهذا فأنا أكرر فى هذه السطور ما قد سبق أن قلته، فالحوار أدب وليس قلة أدب، وهو علم لأن له قواعده، ولا معنى للمقاطعة المترددة والمستمرة. فقد أوردت

بعض المراجع أن المحاور لا يجوز أن يقاطع المحاور إلا بعد أن يقضى الثانى – المحاور – خمسة عشر دقيقة يتكلم، واقترحت أن لا تقل المدة عن خمس دقائق. ولكن المحاور يقاطع المتحدث قبل أن يصل إلى الحرف الثالث من الكلمة ويجلس المحاور متحيراً، هل يكمل إجابة السؤال الأول، أم يصمت ثم يبدأ فى الإجابة على السؤال الثانى ... وإذا قوطع عند السؤال الثانى، يقف متحيراً كذلك، هل يكمل الإجابة على السؤال الثانى أم ينتقل إلى السؤال الثالث وهكذا.

والحوار فن لأنه ينم عن الذوق والحكمة والتريث، وليس مجرد مقاطعة فى الفاضى والمليان.

صراع حتى فى دفن الموتى

دخلت تسعة جثامين لأموات داخل جامع المواساة بمدينة الإسكندرية، لتأدية صلاة الجنازة على الجثامين ظهر يوم الأثنين ٢٠١٣/٣/٢١، وعند خروج الجثامين من المسجد، تسابق أصحاب جثمانين، كل يريد الخروج قبل الآخر، فقامت مشادة كلامية بين مختلف الأطراف وصلت إلى حد السب والقذف، بل وكانت تصل إلى الاشتباك بالأيدى، لولا أن ظهر العقلاء فهدءوا الطرفين، وسار كل فى طريقه.

ابن خلدون وعلم الاجتماع

عاب البعض الخطبة التى ألقاها الرئيس السابق محمد مرسى فى أفغانستان، والتى جاء فيها عدداً من الأخطاء، منها أن ابن خلدون هو مؤسس علم الاجتماع، وعلق المذيع بتصحيح هذه المقولة، وقال أن أوجست كونت هو مؤسس علم الإجتماع.

والحقيقة أن ابن خلدون، والذى سبق أوجست كونت بأربعة قرون هو مؤسس علم الاجتماع، وسمَّى علمه الجديد "علم العمران" أى تعمير الأرض بالأبنية والناس، علماً بأن علماء الاجتماع قد اختلفوا فى تسمية علمهم، فمنهم من قال علم الاجتماع، ومنهم من قال أنه علم المجتمع، ومنهم من سماه علم الاجتماع المقارن، ومنهم من أطلق عليه علم العمران، وهى تعنى نفس المسميات التى وردت.

وللإستزادة إرجع إلى كتابى بعنوان "علم الاجتماع بين ابن خلدون وأوجست كونت"، المكتب الجامعى الحديث.

الخير الخير فى العمل الصالح

تذكر دائماً تلك المقولة التى مؤداها أن الخير الخير فى العمل الصالح، وأتساءل: هل القذف بالطوب، وزجاجات المولوتوف، واستخدام بنادق الرش، وقطع الطريق يدخل ضمن العمل الصالح – ردُّوا علىّ يا غجر.

محتويات الكتاب

الموضوع	أرقام الصفحات

الموضوع	أرقام الصفحات

الموضوع	أرقام الصفحات

الموضوع	أرقام الصفحات

المقدمة

يلقى هذا الكتاب الضوء على التنظيم الاجتماعى والمعايير الاجتماعية، حيث تبين أن التنظيم ظاهرة وضرورة مجتمعية عصرية تفرضها متطلبات شئون المجتمع الحديث، وما ينطوى عليه من تعقيدات جسيمة، سواء ممن حيث طبيعة وخصوصية الأزمات الداخلية والتحديات الخارجية التى تعرضُ له ويتصدى معها، فضلاً عن تداعيات التغيير المستمرة الذى يعانيه الفرد، وما يقترن بها من تصاعد فى ثورة التطلعات المتزايدة للأفراد والجماعات.

ولقد تبين أن ما من سيبل لتناول وتجاوز هذه الأخطاء سوى الأخذ بأسباب التنظيم، والتعويل عليه كسلاح ناجز من شأنه الحيلولة دون تفاقمها وكفالة متطلبات الاستقرار والنمو المطرد بأعلى درجة من الفعالية والاقتداء.

إن وجود المجتمع لابد أن ينطوى على نوع من التنظيم، فالمجتمع لا يترك الحياة الاجتماعية تسير سيراً عشوائياً دون تنظيم، بل إنه يوجد ضوابط تحدد صور العلاقات الاجتماعية، وطرق تنظيم الحياة الإنسانية، وتجعل السلوك الاجتماعى يسير طبقاً لقواعد معينة لتأدية وظائف معينة فى الحياة الاجتماعية، وتحقيق الأغراض والغايات التى يستخدمها المجتمع.

إن اللاتنظيم الاجتماعى فهو يؤدى بالمجتمع إلى العديد من المشاكل، وتشير كلمة اللاتنظيم إلى المستوى المنخفض ممن التنظيم الاجتماعى، فالمجتمع فى حالة اللاتنظيم يتسم بعدم الوحدة بين أفكار أفراده، والصراع أكثر من التعاون والتغير أكثر من الاستمرار، وإنهيار ضوابط السلوك. وتؤدى مثل هذه الظروف الاجتماعية إلى البطالة والطلاق والأمراض،

وانخفاض مستوى الصحة الفيزيقية والعقلية، واحتساء الكحول، وتعاطى العقاقير، والجريمة، والحروب، والتأخر العقلى، والأمراض النفسية.

ويعد التنظيم عنصراً من عناصر الإدارة، فهو يحقق أهدافها بأقل مجهود، وأقل تكلفة. وهو يهدف إلى غرس الفضائل والمعتقدات فى أفراد المجتمع عن طريق تكرار أساليب التفكير وأنماط المعتقدات والإشارة إليها من وقت لآخر.

واستخدم المؤلف المنهج الوصفى فعرض لطبيعة وخصائص وأوصاف وملامح ظاهرة التنظيم الاجتماعى والمعايير الاجتماعية، واستبان ذلك فى الفصل الأول على وجه الخصوص، والباب الرابع الخاص بالمعايير الاجتماعية. ولجأ المؤلف إلى المنهج التفسيرى، وهو وصف الظواهر وتعليلها فهو فهم سببى يقوم بتعميق مختلف الشروط التى تسببه الظاهرة وتحدد الأساليب التى لولاها ما حدثت الظاهرة بالشكل الذى حدثت عليه، فتحرى الباحث العلاقة والارتباط بين متغيرين أو أكثر، يعتبر أحدها سببى أو عليّ، والذى عندما يحدث يؤدى دائماً إلى وقوع حادثة أخرى نسميها نتيجة أو أثراً، واستبان ذلك على وجه الخصوص فى الباب الثانى بعنوان نظريات النضج الاجتماعى.

واستخدم المؤلف كذلك المنهج التاريخى وتجلى ذلك فى تاريخ التنظيم الاجتماعى وفى باب المعايير الاجتماعية استعان المؤلف بالمنهج المقارن، إذ قارن مصطلحات العادات، والطرائق الشعبية، والعرف، والتقاليد، والمعتقدات، والقيم، والسلطة، والمشاركة الاجتماعية، والقانون، والأيديولوجيا، والرأى العام، والمركز والدور، والبيروقراطية، والضبط الاجتماعى.

واستعان الباحث بـــ ١٩٩ مرجع، منها أحد عشر مرجعاً بعد المائة باللغة العربية، كان أبرزها عبدالله محمد عبد الرحمن. سوسيولوجيا التنظيم، وعدد أربعة مجلات، وثمانية مراجع أجنبية مترجمة، وستة وسبعون مرجعاً أجنبياً كان أبرزها Selzinck, P., Foundation of Organization.

وينقسم الكتاب إلى أربعة أبواب تضم سبع عشر فصلاً، وعنوان **البـــاب الأول** بعنوان **مفهوم التنظيم وأهميته وأهدافه**، وناقش **الفصل الأول مفهـــوم التنظيم**، حيث لم يتم الاتفاق على تعريف محدد له، وللتنظيم استعمالان، هى التنظيم الاجتماعى للمصنع، والتنظيم الاجتماعى كمرادف للبناء الاجتماعى – أى باعتباره بناء أى وحدة، مكونة من أجزاء مترابطة ومنظمـــة، ويعتمـــد بعضها على بعض، وهذه العناصر المترابطة هى المعايير الاجتماعية التـــى تنظم سلوك الناس، وكل فرد من أفراد المجتمع يحترم هذه القواعد التنظيمية، نتيجة التكيف مع المجتمع.

وعلى ذلك فالتنظيم هو كل ما تقرره الجماعة من ترتيبات وإجـــراءات تنظيمية ومعايير، وأورد الفصل تعريفات عديدة للتنظيم، نذكر منها ماكيلاند وديوك، وماكس فيبر، وتشستر برنارد، وتشارلز كولى، وتالكوت بارسونز، ووليام أوجبرن، وراد كليف براون، ومونى، ونيوز تتر، وكونتر، وبريثوس، وإتزيونى، وكابلو، وهاس، وروبرت فورد، وسيلز نيك، وبـــاتس، ومحمـــد على، والحسينى، وألمح الفصل إلى اللاتنظيم اجتماعى والمنظمات.

وأورد **الفصل الثانى أهمية التنظيمات وأهدافها**، حيث تبين أن تحليـــل التنظيمات فى مجتمعاتنا الحديثة أمراً طبيعياً وعادياً، حيـــث يعـــد التنظـــيم عنصراً من عناصر الإدارة والمجتمع. وهذه الدراسات تساعدنا على معرفة المداخل أو النظريات الحديثة التى تساهم فى فهم التنظيمات والمجتمع ككل،

ويبدو أن لتنظيمات ذات نفوذ قوى، فهى تؤثر فى حياة الذين يعملون معـاً، وتقوم بدور هام فى تحديد وتشكيل سلوك أعضائها.

وشرح الفصل المعقود بمصطلح الأهداف، فللتنظيمات الاجتماعية أهداف يبدو أولها فى المساهمة فى إدراكنا للعالم المحيط بنا، وكذلك أثـر العلاقـة المتبادلة بين التنظيمات وبيئتها الخارجية التى تحيط بهـا، وللتنظـيم ثلاثـة أهداف قد تكون متداخلة أو مستقلة تتبلور فى: ١- النمو. ٢- الاستقرار. ٣- العمل المتداخل. ويشير الأخير إلى تزود ظروف تجمع أعضاء الجماعة مع بعضهم البعض. وهناك اتفاق على أن الهدف العام للتنظيم الاجتمـاعى هـو تحسين حال المجتمعات ومساعدتها على إشباع حاجات المواطنين، وإيجـاد الحلول لمشكلاتهم فى حدود الموارد المتاحة، ويهدف التنظيم الاجتماعى إلى غرس الفضائل والمعتقدات فى أفراد المجتمع.

وألقى **الباب الثانى** الضوء على **تاريخ ونظريات التنظيمات الإجتماعية**، وسرد **الفصل الثالث تاريخ التنظيمات الاجتماعيـة**، حيـث ترجـع تـاريخ التنظيمات الاجتماعية إلى آلاف السنين فى مصر والهند والـصين، وأقـام الرومان كذلك تنظيمات تجارية معقدة. ولما لم تعد التنظيمات القديمة موائمة لطبيعة التغيرات الصناعية والتكنولوجية ونتائجها على البناءات الاجتماعيـة بشكل عام، فقد شهد العصر الحديث تحولات اجتماعية واقتـصادية وثقافيـة هيأت النمو للتنظيمات وازدهارها، فكانت هناك تنظيمات رسمية وتطوعية.

وناقش الفصل نظريات التنظيم الاجتماعى الكلاسيكية، وهى تنقسم إلـى قسمين: ١- نظريات ذات البعد الواحد، ٢- نظريات ذات الأبعاد المتعـددة. وكانت أولى النظريات ذات البعد الواحد نظرية الإدارة العلميـة، ونظريـة

التكوين الإدارى ونظرية العلاقات الإنسانية واتخاذ القرارات، وسيكولوجية التنظيم، والتكنولوجيا.

وألمح **الفصل الرابع إلى نظريات البعد الاقتصادى**، وكان رائدها كارل ماركس ولينين.

وسرد **الفصل الخامس: النظريات البنائية الوظيفية والأبعاد المتعددة**، ومن تبنى رواد علم الاجتماع البيئة الاجتماعية ودورها فى موضوع التنظيم الاجتماعى للمصنع، وما يرتبط به من تغيرات اجتماعية. ويعتبر هذا الاتجاه المنظمة كياناً أو نسقاً اجتماعياً يحتوى على عدة أجزاء تتفاعل مع بعضها، ومع البيئة الخارجية المحيطة بها. ومن رواد هذا الاتجاه سان سيمون صاحب الاتجاه الوضعى، وأوجست كونت صاحب الاتجاه التطورى، وإميل دورهام صاحب الاتجاه الاجتماعى، وماركس فيبر الذى مزج بين علم الاجتماع والتاريخ، وأشار إلى البيروقراطية، وحلل السلطة.

وأشار **الفصل السادس إلى رواد التنظيم فى القرن العشرين**، ومن رواد التنظيم فى القرن العشرين روبرت ميشلز، وتشستر برنارد، وألفن جولدنر، وتالكوت بارسونز، وروبرت ميرتون، وفيليب سيلزنيك، وبيتر بلاو، واميتاى إتزيونى.

وألقى **الباب الثالث** الضوء على **التنظيم**، وعدَّد **الفصل السابع خصائص التنظيم ومستوياته ومكوناته ووظائفه**، ولما كانت التنظيمات القديمة ليس لها القدرة على إشباع حاجات مجتمعية وشخصية، أصبح هناك ضرورة للتنظيمات الحديثة أكثر تنوعاً، وتتسم بكبر الحجم وتعقد بنائها. وهى كذلك أكثر كفاءة، وتتميز عن تنظيمات أخرى موجودة داخل البناء الاجتماعى، مثل

الأسرة، وجماعة المصلحة، وعملية التنظـيم الاجتمـاعى عمليـة طبيعيـة وتلقائية، وتؤثر وتتأثر بالتغير الاجتماعى، وينبغى أن يكون التنظـيم مرنـا عضوياً، وله تاريخ طبيعي.

وقد ساعدت ظاهرة التخصص وتقسيم العمل التنظيم على إنتـاج سـلع وخدمات بكميات كبيرة، وأى تنظيم اجتماعى لا يمكن أن يوجد إلا من خلال عمليتى الإختلاف والتكامل، وهى تتسم بالعمومية، وعمومية نسبية، وتختص بفريق من الأفراد دون غيرهم، وهى تحمل فى طياتها معنى الالتزام.

وتبدو هناك ثلاث مستويات للتنظيم: العلاقة علـى مـستوى الأفـراد، والعلاقة على مستوى الجماعات، والعلاقة على مستوى النظام الاجتمـاعى. وتطرق الفصل إلى عوامل نمو التنظـيم ومكونـات التنظـيم الاجتمـاعى، ووظائفه، فهو يحدد التنظيم الاجتماعى ويحدد المسئولية والعلاقات.

وصنف **الفصل الثامن تصنيف التنظيمات الاجتماعية** إلى التنظيم فـى المصنع، والتنظيم فى البناء الاجتماعى، ومن العلماء من قسم التنظـيم إلـى التنظيم الرسمى والتنظيم غير الرسمى، ومنهم من قسمه إلى التنظيم الإدارى والتنظيم الإجتماعى، والتنظيم الفنى، وقسم بعض العلمـاء التنظـيم حـسب الأيديولوجيات التى يتبناها الفـرد إلـى أيـديولوجيا بورجوازيـة غربيـة، وأيديولوجيا اشتراكية شرقية. وفرق آدم سميث بين القيمة الاستعمالية والقيمة التبادلية. وأشار كونت إلى جميع أنواع التنظيمات وأبسطها كالأسرة والعائلة إلى أكثرها تعقيداً. كما أشار إلى مبدأ تقسيم العمل، وصنف هوبرت سبنـسر التنظيمات إلى ثلاثة أنماط، هى: النسق الاستمرارى، والنـسق التـوزيعى، والنسق النظامى، وميز سبنسر بين نـوعين مـن المجتمعـات: المجتمـع العسكرى، والمجتمع المدنى.

وناقش دور كايم ظاهرة التخصص وتقسيم العمل، وقسم المجتمعات حسب فكرة التضامن إلى التضامن الآلى والتضامن العضوى. وأورد كارل ماركس أربعة نماذج من الإنتاج الإقتصادى، وهى:

١- الأسيوى. ٢- القديم. ٣- الإقطاعى. ٤- البورجوازى.

وقسم وود وارد التنظيمات الصناعية على أساس التعقيد فى التكنولوجيا إلى:

١- التنظيمات الصناعية التى تستخدم التكنولوجيا البسيطة.

٢- التنظيمات التى تستخدم عمليات الإنتاج الكبير.

٣- التنظيمات الصناعية التى تستخدم العمليات الإنتاجية بالغة التعقيد.

وذهب تالكوت بارسونز إلى وجود أربعة متطلبات وظيفية أساسية، هى: المواءمة، وتحقيق الهدف، والتكامل، والكمون. وميز سيلفرمان بين ثلاثة أنواع من التنظيمات، هى: مدخلات البيئة ومخرجات البيئة والعوامل التنظيمية الداخلية، وبيَّن فيليب سيلزنيك أهمية البناءات غير الرسمية فى البناء الرسمى التنظيمى، وميز جولدنر بين العقلانية والنسق الطبيعى، وصنف اتزيونى عناصر الضبط الاجتماعى على أساس علاقات الامتثال إلى ثلاثة أنماط فيزيقية وعادية ورمزية.

وذكر العالمان ميللر وفورم أن هناك أربعة مستويات للتحليل فى دراسة التنظيم تتدرج من المجرد إلى المحسوس.

وتناول **الباب الرابع المعايير الاجتماعية**، فقد اختص **الفصل التاسع بتعريف المعايير الاجتماعية وخصائصها ووظائفها**. والمعايير الاجتماعية هى مجموعة من القواعد والضوابط التنظيمية والتصورات والأفكار المحددة

للسلوك، وهى التى تزود إلى ثقافة المجتمع الفرد، فيثاب من يمتثل لها ويجازى من يخرج عليها. وعلى هذا تعتبر مصدراً للضغط على الأفراد، وتظهر هذه المعايير من خلال تفاعل المشاركين فى مواقف العمل، والمواقف الاجتماعية. وتتمثل المعايير الاجتماعية فى العادات والطرائق الشعبية والعرف والتقاليد والرأى العام والقانون.

وتتسم المعايير الاجتماعية بالعمومية، إلا أنها عمومية نسبية – أى يختص بفريق من الأفراد دون غيرهم. وهى تحمل فى طياتها معنى الإلتزام، وفرق الفصل بين المعايير الاجتماعية والأدوار.

وصنف **الفصل العاشر المعايير الاجتماعية** وتحدث عن العادات والطرائق الشعبية والعرف، فقد قسم بعض العلماء المعايير الاجتماعية إلى معايير داخلية ومعايير خارجية. والعادات ظاهرة اجتماعية، وإحدى المعايير الاجتماعية، وإحدى ظواهر الحياة الإجتماعية، وهى تشير إلى أفعال الناس التى تعودوا عليها، وتعد طرقاً تقليدية للناس فى حياتهم. وتتكون العادات من اللغة والأنماط الرمزية الأخرى التى تعبر عن أفكار الفرد، كآداب المائدة والأزياء وأسلوب الحديث، وطرق التحية .

وتنشأ العادات نتيجة تكرار الاستجابة لنفس المثير أو المنبه، وتستمد العادة قوتها من العقوبات الاجتماعية التى يفرضها المجتمع على مخالفيها، وهى تتفاوت فى قوتها من أبسط أنواعها المتمثلة فى الدهشة إلى أقصى العقوبات وهى حال العزل الاجتماعى وتتطور بعض العادات إلى أن تصبح قانوناً تنفذه السلطة، وتؤثر العادات المكتسبة على اتجاهات الفرد وطرق تكوين الرأى.

وسرد الفصل خصائص العادات فهى تنشأ تلقائياً، وتتسم بالعمومية والانتشار والإلزام، وجبريتها نسبية، وهى ظاهرة تاريخية ومعاصرة فى نفس الوقت، وتخضع للتغير، وتنتمى إلى المجتمع الريفى أكثر من انتمائها للمجتمع الحضرى، وتدعم العادات الحياة الاجتماعية، وطرق الفصل العلاقة بين العادات والأمراض.

أما الطرائق الشعبية فهى مجموعة من العادات التى تأصلت عن طريق التكرار، ولا علاقة بالحاجة الفردية للإنسان، وطرق الفصل كذلك موضوع العرف وهو طائفة من الأفكار والآراء والمعتقدات التى تنشأ فى جو الجماعة، وتمثل مقدسات الجماعة ومخرجاتها، وينحصر العرف فى نطاق طبقات أو مجموعات معينة داخل المجتمع.

وجال **الفصل الحادى عشر** فى موضوع **القيم والتقاليد**، فالقيم من أهم مكونات التنظيم الاجتماعى التى يمكن بواسطتها تمييز التنظيم الاجتماعى عن غيره من التجمعات البشرية الأخرى، مثل: الجمهور، أو الحشد أو المسافرين. والقيم نوع من المعايير السلوكية، وهى ليست صفات إنسانية مجردة فحسب، بل هى أنماط السلوك التى تعبر عن القيم، وقيمة الشيء فى اللغة قدره، وقيمة المتاع ثمنه، والقيمة مرادفة للثمن وقيمة الشيء. ومن الناحية الذاتية قيمة الشيء هى الصفة التى تجعل الشيء مطلوباً ومرغوباً فيه، ومن العلماء من يرى أن مفهوم القيمة مرادف لكلمة نافع أو لائق.

وقديماً بحثت القيمة من خلال أفكار الفلاسفة فى الوجود، فهى الخير المطلق. ومن أصحاب الفكر المثالى من فسر القيم بأنها معطاه Apriori وهى ليست معطاه للحس. والقيمة فى معناها الفلسفى ليست نسبية، وقد اصطبغت كلمة قيمة فى استعمالها الجارى بصفة اقتصادية، بالإضافة إلى

وجود قيم أخلاقية وقيم جمالية وأخرى منطقية. وفى الأحاديث المعتادة اليومية يستخدمها الناس بمعنى الفائدة أو المنفعة، وقد استخدمت لفظة القيمة باتساع فى تراث العلوم الاجتماعية.

وتناول الفصل مصدر القيمة، وهى ذات علاقة بالحرب والرياضة والضمير والتنظيمات الاجتماعية، وتبدو علاقة بين تدفق الثروة النفطية فى دول الخليج والقيم الاجتماعية وقيم الأسرة، ويكتسبها الأفراد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، وأشار الفصل إلى قيم السلوك الاقتصادى فى مصر فى ظل سياسة الانفتاح وقيم الادخار والاستثمار، وراح الفصل فى الحديث عن قيم الإنسان الذاتية وكرامة الفرد، والعلاقة بين القيم والابتكار، وأورد الفصل خصائص القيم وشروط وجودها، وتحدث عن علاقة القيم الاجتماعية بالأمراض.

وألقى الفصل الضوء على التقاليد وهى مجموعة من قواعد السلوك التى تنشأ عن الرضا والاتفاق الجمعى وهى تستمد قوتها من المجتمع، وتختلف العادات عن التقاليد فى أن الأخيرة تعنى انتقال العادات من جيل إلى جيل من خلال التيارات الاجتماعية. كما أن العادات تتعلق بالسلوك الخاص، أما التقاليد فتتعلق بسلوك المجتمع بكليته.

وناقش **الفصل الثانى عشر المعتقدات والأيديولوجيا**، فالاعتقاد هو مجموعة من الأفكار الكلية والخاصة بالعالم الطبيعى والاجتماعى الإنسانى، والتى يؤمن بها الشعب فيما يتعلق بالعالم الخارجى والعالم فوق الطبيعى، ويحلل نسق المعتقدات إلى عدد من الجوانب أو من الأنساق الفرعية، وذلك، مثل: الاتجاهات والأيديولوجيات والأديان، والعلم، والقيمة. وتنبع هذه المعتقدات من نفوس أبناء الشعب عن طريق الكشف أو الرؤية أو الإلهام.

والمعتقدات عامل معنوى هام يجعل الرأى ينمو ويزداد نتيجة التزاماته بهذه العقيدة ومبادئها، مما نستطيع أن نضمن عدم سيطرة المادة على الحياة البشرية، وندلل على ذلك فى عالمنا المعاصر بهجرة الشباب وتبنيهم للعالم المادى، مما يقلل من شأن الأمة، ويضعف سواعدها، ويرجع ذلك إلى ضعف أثر الدين وعدم وصوله إلى عقول الشباب بصورة سليمة تؤدى إلى عقيدة دينية راسخة. ويدخل فى هذا الإطار المعتقدات الدائرة حول الروح وأشكالها، ويتوسل الإنسان إلى القوى العليا كالآلهة أو الشياطين عن طريق الصلاة والأضاحى.

وتتمثل المعتقدات الشعبية فى السحر والأولياء وتفسير الأحلام، والكائنات فوق الطبيعية، والأنطولوجيا الشعبية والمعارف الشعبية، والطب الشعبى، والمعتقدات الدائرة حول الحيوان وعلاقة الإنسان بالحيوان.

وشرح الفصل الأيديولوجيا، وهى الأفكار العامة المقبولة من المجتمع وعملياته الداخلية، ومركزه العلمى وتاريخه، وكذلك الأحكام العامة من الحقائق التى يعتنقها الناس دون مناقشة. ولقد كانت الأيديولوجيا أعظم قوى دافعة للتقدم الإنسانى. ولهذا أكد جيمس العلاقة الجدلية الضرورية بين الاعتقاد والإرادة.

ويقال دائماً أن الأيديولوجيا هى نسق من الأفكار يوجه الأفعال ويقاس على أساسها السلوك الفردى أو الاجتماعى. ولذا كان لكل مجتمع نسقه الخاص الذى يتفق مع تاريخه وظروفه الخارجية وثقافته المميزة، وتمثل الأيديولوجيات معنى ذاتياً للضبط.

وألقى **الفصل الثالث عشر** الضوء على **الرأى العام**، حيث يعتبر القوة الحقيقية التى توجه المجتمع، وهو يشير إلى الآراء والاتجاه العام الذى يسود

المجتمع نحو موضوع معين، أو حكم اجتماعى حول مسألة أو قضية معينة بعد مناقشات متبادلة وواعية، بمعنى آخر فإن الرأى العام هو إرادة الشعب، وكلمة رأى عام هى ترجمة للاصطلاح Public Openion وهو يتكون من لفظتين الرأى والعام، والرأى هو الاعتقاد والتدبر والنظر والتأمل. أما كلمة العام فتقال للعام فى كل أمر، إنها الاشتراك فى الرأى والموقف.

وعُنون **الفصل الرابع عشر** بعنوان: **القانون والسلطة**، وتبين من الفصل أن القانون هو أحد المعايير الاجتماعية، واكتشف العلماء أن السلوك الجمعى والعادات والعرف والتقاليد والقيم لا يمكن أن يضمنا فى المجتمعات المعقدة مستوى عادل للحياة دون انحراف، إلا إذا توافر عنصر القانون. والقانون هو مجموعة قواعد اجتماعية تستخدم القوة أو تهدد باستخدام القوة بأساليب معروفة ومحددة من قبل التنظيم، وتحقيق العدالة بين الأفراد، وتعترف محاكم الدولة بهذه القواعد وتمتصها وتطبقها، وهى قواعد ملزمة، ومن يخرج عليها يلقى العقاب على يد الدولة، وفرّق الفصل بين القواعد القانونية، والقواعد الأخلاقية. وربط بين العرف والقانون، وتناول القانون فى الحياة العسكرية وفى مجال الصحة.

وشرح الفصل السلطة، وهى الحق المقرر لجماعة من الناس فى وضع قرارات ملزمة، أو هى القدرة على التأثير فى سلوك الآخرين، وينطوى هذا التعريف على ثلاثة عناصر، هى: الحق، والتصرف، والقوة، وتستمد السلطة من المكانة.

وتناول **الفصل الخامس عشر** موضوع **البيروقراطية** Bureaucracy، وهى مصطلح مشتق من شقين: الأول Bureau بمعنى المكتب، والثانى Cracy مشتقة من الأصل الإغريقى Cratis، بمعنى to be strong أى

القوة أو الحكم، وعلى ذلك فالكلمة بمعناها الكلى تعنى حكم وسلطة القوة وقوة المكتب عن طريق الموظفين. فهى نظام توزيع السلطات والمسئوليات، وينظم العمل المكتبى.

أما المعنى الشائع لمصطلح البيروقراطية فى حياتنا اليومية قد أسئ استعماله، إذ يشير إلى الخلل والأمراض التى يتصف بها الجهاز الإدارى والمكتبى، والالتجاء إلى الطرق الرسمية، والإلتزام بهذه التنظيمات، والإجراءات المطولة، وانخفاض الكفاءة، والبطء، والمبالغة فى تقديم الأوراق، والتعطيل والتسويف، والجمود التنظيمى.

وتستند البيروقراطية على التخصص وتقسيم العمل، وتسلسل السلطات، وتعتمد على العلاقات غير الشخصية والعقلانية والتنظيم، ولهذا يشير المصطلح إلى نظم العمل.

وسرد الفصل تاريخ البيروقراطية، واستخدم موسكا مصطلح البيروقراطية فى كتابه الطبقة الحاكمة، واعتمد روبرت ميشيل فى مؤلفه الأحزاب السياسية على معلومات تاريخية مقارنة بين الأحزاب السياسية. وتشير البيروقراطية – عند ماكس فيبر إلى النموذج المثالى، وهى مستمدة فى نظره من أداء الوظائف الرسمية طبقاً لقواعد ومعايير عقلية، وعرف بيتر بلاو Peter Blau البيروقراطية بأنها التنظيم الذى يحقق أقصى حد من الكفاءة الإدارية. ومن ثم أصبحت التنظيمات الصناعية ذات طبيعة بيروقراطية فى المقام الأول، وأطلق عليها "البيروقراطية الصناعية"، كما يتضمن النسق العسكرى التنظيم البيروقراطى، حيث يتميز النسق العسكرى أكثر من أى تنظيم آخر بالبيروقراطية، فتكوين الفرق والكتائب والوحدات

العسكرية الأصغر تعتمد فى إدارتها وتنظيمها على الهياكل العمودية والأفقية للسلطة العسكرية.

وشرح **الفصل السادس عشر "المركز والـــدور"** فالعلاقات التى تقوم بين الأشخاص فى تنظيم معين تخضع لمستويات محددة تعتمد على أوضاعهم أو مراتبهم النسبية، فبعض الأعضاء يتمتعون بدرجة أكبر من الاحترام والتأثير، أو بدرجة من الحب والكراهية، ويتحدد الوضع الاجتماعى للفرد عن طريق المهمة التى يشغلها والتى يطلق عليها المكانـــة، ويتحـــدد طبيعـــة الوضـــع الاجتماعى من خلال اعتبارات معينة، مثـــل الـــسن، والجـــنس، والتعلـــيم، والمهنة، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والوضع التطبيقى، والمنطقـــة التـــى ينتمى إليها الفرد، والمحافظة التى ولد فيها، أو يعمل بها. كما يرجـــع هـــذا التمايز بين الأعضاء داخل الجماعة إلى مكانة العـــضو خـــارج الجماعـــة، وللعوامل أو الصفات الشخصية للفرد علاقة بذلك.

وسرد الفصل ارتباط المركز أو المكانة بما نسميه الدور – أى الوظيفة والحقوق والواجبات والالتزامات، وهذه الأخيرة لها صفة التكرار والانتظام، والدور هو السلوك المتوقع من الفرد، وتتحدد الأدوار بالنسبة للفرد الواحـــد داخل الجماعة. وقد ينشأ صراع بين الأدوار عندما يقـــوم الفـــرد بـــدورين مختلفين، والدور هنا ليس مجرد فعل، وإنما هو توقعات السلوك.

وألقى **الفصل السابع عشر** الضوء على **المشاركة والضبط الاجتمـــاعى** ويقصد بالمشاركة أى عمل تطوعى من جانب المواطن بهدف التأثير علـــى اختيار السياسات العامة وإدارة الشئون العامة، أو اختيار القـــادة الـــسياسيين على أى مستوى حكومى أو محلى أو قومى. وهى كذلك تشمل جميع صور

اشتراك إو إسهامات المواطنين فى عمل أجهزة الحكومة أو أجهزة الحكم المحلى. وتنقسم المشاركة إلى المشاركة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

أما الضبط الاجتماعى فهو المسالك الاجتماعية التى تقود الأفراد والجماعات نحو الامتثال للمعايير الاجتماعية المقررة أو المرغوبة.

المؤلف

دكتور/ حسين عبد الحميد أحمد رشوان

تحريراً فى / / ٢٠١٣

الباب الأول

مفهوم التنظيم وأهميته وأهدافه

الفصل الأول : مفهوم التنظيم .

الفصل الثاني : أهمية التنظيم وأهدافه .

:

الفصل الأول
مفهوم التنظيم الاجتماعى

تبدو صعوبة فى تعريف التنظيمات الاجتماعية، ولذا لم يتم الاتفاق على تعريف محدد للتنظيم الاجتماعى، فكلمة تنظيم ترجمة لكلمة Organization، وتعنى الشىء ذو البنية الموضوعية، فهناك إذن مجموعة من الأعضاء تنظم معاً فى تناغم وانسجام محققة بنية متكاملة تنشد هدفاً مشتركاً رغم أهدافها الجزئية.

والتنظيم بوجه عام ظاهرة وضرورة مجتمعية عصرية تفرضها متطلبات تصريف شئون المجتمع الحديث، وما ينطوى عليه من تعقيدات جسيمة، سواء من حيث تنوع مناشطة وتداخلها، واتساع آفاق العلاقات الفردية والتفاعلات الاجتماعية وتناقضها، أم من حيث طبيعة وخصوصية الأزمات الداخلية والتحديات الخارجية التى تعرض له ويتصدى للتعامل معها. فضلاً عن تداعيات التغيير المستمرة الذى يعانيه وما يقترن بها من تصاعد فى ثورة التطلعات المتزايدة للأفراد والجماعات، وتزايد فى معدلات الاهتمام بجهود التحديث والتنمية وفاء بحاجات الإنسان وتحسباً لعواقب الركود والتخلف، إلى غير ذلك من مشكلات وصعوبات مرهقة عديدة تغشى ربوع المجتمع الإنسانى.

ولقد تبين أنه ما من سبيل لتناول وتجاوز هذه الأخطاء سوى الأخذ بأسباب التنظيم، والتعويل عليه كسلاح ناجز من شانه الحيلولة دون تفاقمها وكفالة متطلبات الاستقرار، والنمو المطرد بأعلى درجة من الفعالية والاقتدار[1].

١- السيد عبد الحليم الزيات. فى سوسيولوجيا بناء السلطة. ص١٥٢.

وليس معنى ذلك أن التنظيم اكتشاف ينفرد به المجتمع الحديث، أو أن المجتمع الحديث وحده هو مجتمع تنظيم، لأن وجود المجتمع من حيث هو كذلك لابد أن ينطوى على نوع من التنظيم. ويستند التنظيم الحديث إلى أسس شديدة الوضوح، قوامها العقلانية والكفاءة والقدرة على الإنجاز[١]، مما يضفى على المجتمع الحديث تمييزاً يفرقه عن المجتمعات التقليدية، وبأن الأول هو مجتمع التنظيم الرشيد[٢].

ولمصطلح التنظيم الاجتماعى استعمالان: فهو يشير إلى نوع من التنظيم كالتنظيم الاجتماعى للمصنع، أما الاستعمال الثانى، فهو يشير إلى التنظيم الاجتماعى كمرادف للبناء الاجتماعى – أى اعتباره بناء – أى وحدة مكونة من أجزاء مترابطة ومنظمة، ويعتمد بعضها على بعض، هذه العناصر المترابطة هى المعايير الاجتماعية التى تنظم سلوك الناس، وتجعل السلوك الاجتماعى يسير طبقاً لقواعد معينة لتأدية وظائف معينة فى الحياة الاجتماعية، وتحقق الأغراض والغايات التى يستهدفها المجتمع.

وهذه القواعد التنظيمية ليست إلا مستويات قدرتها زمرة من الأفراد لضبط سلوك أفرادها من حيث علاقاتهم بعضهم ببعض وعلاقاتهم بالزمرة ككل. وكل فرد من أفراد المجتمع يحترم نفس القواعد، واحترامه لها ليس فطراً ولا موروثاً، ولكن نتيجة التكيف مع المجتمع، وهذه خاصية جوهرية للكيانات الاجتماعية الدائمة، مثل المجتمع، والكيانات الاجتماعية، والمجتمعات المحلية.

فالمجتمع لا يترك الحياة الاجتماعية تسير سيراً عشوائياً دون تنظيم، بل إنه يوجد ضوابط تحدد صور العلاقات الاجتماعية وطرق تنظيم الحياة

١- د. محمد على محمد. علم اجتماع التنظيم. ص٨.

٢- نفس المرجع. ص١٨.

الإنسانية، وتجعل السلوك الاجتماعى يسير طبقاً لقواعد معينة لتأدية وظائف معينة فى الحياة الاجتماعية وتحقيق الأغراض والغايات التى يستهدفها المجتمع، وكل فرد من أفراد المجتمع يحترم تلك القواعد واحترامه لها ليس فطرياً أو موروثاً، ولكنه نتيجة التكيف مع المجتمع.

وتكشف هذه القواعد التنظيمية عن تماسك المجتمع، إلا أن هذا التماسك ليس كاملاً دائماً، ذلك أن المصلحة الشخصية للأفراد تتجه ضد المصلحة العامة، كما أن مصلحة الزمرة الصغيرة كالأسرة والنادى قد تجرى ضد مصلحة الزمرة الكبرى كالجماعة المحلية أو الطبقة الاجتماعية، كذلك هناك كثير من التنظيمات تصاغ لمصلحة أفراد طبقة معينة وهى التى تملك زمام الموقف ولها الغلبة والمكانة.

والتنظيمات فى مجتمعات المراحل الدنيا ضئيل للغاية، فليس هناك تدرج فى المرتبة، ويكون لأكبر الذكور سناً بعض السلطة، غير أن سلطته لا يمكن تحديد مداها، أما فى المجتمعات الراقية فيمكن أن تميز بين أربعة أنواع من التنظيم الاجتماعى:

١- القواعد الأخلاقية. ٢- القواعد التشريعية.
٣- العرف. ٤- الذوق.

يقول (بريثوس Prethus) فى كتابه "المجتمع التنظيمى": أن مجتمعنا المعاصر مجتمع تنظيمى، فلقد أصبح الأفراد والجماعات ينتظمون فى وحدات اجتماعية انتظاماً مقصوداً من أجل تحقيق أهداف اجتماعية، وإشباع حاجات معينة، من خلال جهود الأفراد ... فنحن نولد فى تنظيمات، ونتعلم فى تنظيمات، ونقضى أوقات فراغنا وعباداتنا داخل تنظيمات محددة، بل ويتعدى نفوذ تنظيماتنا حتى بعد موتنا، وعندما يحين الرحيل للقبر، يتم إقامة

المراسم الجنائزية فى إطار تنظيمات معينة، وتكون الدولة هى أعظم تنظيم ككل يمنح التصريح الرسمى[١].

وأخيراً نعيش داخل أكبر التنظيمات، وهى الدولة التى تمنح التصريح النهائى لهذه المراسيم – ومن هذه المنظمات: المدارس، والجامعات، والمستشفيات، والدولة، والأجهزة الحكومية، والمؤسسات التجارية، وهكذا. فالتنظيمات موجودة داخل أى منظمة من المنظمات، بل وداخل المجتمع الأكبر.

وتعد هذه التنظيمات والمؤسسات والمنظمات أو النظم أو الأنساق ضرورية عندما توصف أحد المجتمعات المدنية بمفهوم المجتمع ذاته، وعلى ذلك فالتنظيم الاجتماعى هو البناء الاجتماعى الذى نعنى به تنظيم الأجزاء والأشخاص. ولذلك تعتبر الأسرة والنقابة والقوة البشرية فى المصنع، وأعضاء نادى رياضى، والمجتمع المحلى، وهيئة الأمم المتحدة تنظيمات اجتماعية[٢]، تتمايز فى الحجم من حيث الاتساع والضيق، وتختلف من حيث تعدد الوظائف أو اقتصارها على وظيفة واحدة بحسب الغرض الذى تسعى إليه.

أما المنظمة فهى باختصار تجمع من الأفراد حول هدف معين، وفى ظل معيار رسمى، وقانونى، يمثل الشرعية اللازمة للمجتمع[٣].

إذن فالتنظيم الاجتماعى للمجتمعات مسألة حجم، فكلما زاد عدد السكان اتسع نطاق التنظيم وتعدد، وكلما زاد تراكم الثقافة كلما تنوعت وظهرت وظائف التنظيم. وهذا ينطبق أيضاً فى حالات زيادة تقسيم العمل، كما أن

1- See A Etzioni, Modern Organization, P. 1.

2- Nimkoff Ogburn, Handbook of Sociology, P. 341.

٣- عبد الهادى الجوهرى. علم اجتماع الإدارة مفاهيم وقضايا. ص٣.

التنظيم الاجتماعى حين يزداد عدداً تزداد التنظيمات ذات الغرض الواحد، وعندما يحدث تغير اجتماعى يفقد التنظيم المتعدد الوظائف بعض وظائفه وتستقل بها تنظيمات اجتماعية أخرى. فتغير الأسرة – مثلاً – جعل وظائفها تنتقل إلى أجهزة الدولة أو المؤسسات الأخرى.

والتنظيم هو كل ما تقرره الجماعة من ترتيبات وإجراءات تنظيمية، ومعايير وضوابط سلوكية، وما يقترن بذلك أو يترتب عليه من تكوينات بنيوية ووحدات وظيفية من شأنها تعيين جهود أعضائها، وتنسيق العلاقات المتبادلة بينهم، وتحديد مسئوليات كل منهم بغية التحقيق الواعى للأهداف والمصالح المشتركة للجماعة[1].

فقد أوضح ماكليلاند Maclelland (١٨٢٧- ١٨٨١م) نتيجة الدراسة التى قام بها فى جامعة هارفارد أن حاجة إنجاز هدف يتصف بالتحدى، وهى تتطور مع الإنسان منذ طفولته المبكرة، وهى تنتج نتيجة عملية التشجيع والتدعيم لاستقلالية الطفل، واعتماده على نفسه من قبل والديه، ويتساءل من منا لم يشجع طفله عندما يؤدى شيئاً بمفرده، فالأب والأم يقول لطفله: خليك راجل واعتمد على نفسك.

واكتشف ماكليلاند خصائص الأفراد الذين حققوا إنجازات عالية، وهى:

١- أن هؤلاء الأفراد يتصفون بالاعتدال من حيث تحمل المخاطرة، وهم يعملون على تحاشى المخاطر الغير ضرورية، ولا تمثل المخاطر المنخفضة لهم أى نوع من التحدى.

٢- يفضل هؤلاء الأفراد المهام التى تقدم معلومات مرتدة Feedback فورية.

1- M. E. Dimock & Others. Public Administration, P. 161.

٣- يحقق هؤلاء الأفراد الرضا بمجرد إنجاز شيء ما، وتعتبر المكافأة عن الإنجازات ذات أهمية أقل من الإنجاز نفسه.

٤- إن هؤلاء الأفراد تستغرقهم أعمالهم تماماً، كما أنهم يظلوا ملتزمين بهذه المهام والأعمال حتى الانتهاء منها.

ويتكون التنظيم من عدة أجزاء يمكن فهمها فى علاقتها بحاجات النسق الكلى، ويحاول التنظيم الاستمرار فى الوجود ودعم توازنه، وقد يستمر فى هذه المحاولة حتى بعد نجاحه فى تحقيق أهدافه الأمر الذى قد يؤدى إلى إهمال أهداف التنظيم أو تحويرها، ويعنى هذا أن التنظيمات قد تصبح غايات فى حد ذاتها، وتفرض حاجات جديدة لابد من إشباعها، أو تميل إلى إيجاد حاجات أخرى جديدة تتطلب إتخاذ قرارات، حتى يمكن إشباع تلك الحاجات. وهكذا يتغير أسلوب تحقيق الأهداف الرسمية للجماعة ككل[١].

وفى ضوء هذا عرف "ديموك Dimock" التنظيم أنه: عبارة عن ترتيبات بنائية أنشئت بغرض التحقيق الواعى للأهداف التى وضعتها الجماعة. ويورد مونى Monney تعريفاً آخر أنه: الشكل الذى يتخذه كل تجمع بشرى للوصول إلى هدف مشترك، وكذلك هو الجسم الكامل بكل من وظائفه، كما تظهر بصورتها العلمية فى الجهاز، فهو تنسيق للجهود الوظيفية التى تهدف إلى تحقيق الأهداف المشتركة[٢]، وبناء على هذه الأهداف والموازنات يتم تقييم أداء المديرين فى المجالات الوظيفية المختلفة وتقييم الأداء لا يهتم فقط بمدى تحقيق الأهداف، ولكن يهتم أيضاً بمدى تحقيق الأهداف فى حدود الموازنة الموضوعة للإدارة أو القسم.

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. علم اجتماع التنظيم. ص ص٦- ٧.

٢- د. عبد الباسط محمد حسن. علم الاجتماع الصناعى. ص١٣٥ وما بعدها.

هذا ولا يتغير جوهر التنظيمات، فقد يستخدم البعض مصطلح البيروقراطية للإشارة إلى المعنى الذى يقصده التنظيم، ويميل البعض الآخر إلى استخدام مسميات مثل: "المؤسسة" أو "المنظمة" لتشير إلى التنظيم[١].

ويعتبر ماكس فيبر ١٨٦٤ - ١٩٢٠م[٢]، وتشسنر برنارد C. Bernard أول من قدما صياغة منظمة لمفهوم التنظيمات، فقد قدم فيبر عدة تعريفات، نذكر منها ما يعرف بالجماعة المتضامنة Corporate Group تمييزاً لها عن أشكال التنظيمات الاجتماعية الأخرى، حيث يعرف الجماعة المتضامنة بأنها: علاقة اجتماعية تكون مغلقة أو محدودة الانضمام إليها طبقاً لقواعد مميزة[٣].

وهكذا يشير تعريف الجماعة المتضامنة إلى التنظيم الاجتماعى، فهى تشمل علاقات اجتماعية بموجبها يتعامل الأفراد والجماعات داخل التنظيم ولوائحه الداخلية التى تقوم أساساً طبقاً لعدة خصائص مميزة، مثل: نظام التسلسل الإدارى والتنظيمى التى تقوم عليها الجماعات أو التنظيمات، ومبدأ تقسيم العمل والوظائف، وتحديد الأهداف التى تحدد عن طريقها الوظائف الداخلية للأعضاء، والتى بموجبها تتجدد الأهداف العامة للبناءات التنظيمية، وغيرها من الخصائص التى عرض لها فيبر فى تحليلاته للبناءات البيروقراطية وما يرتبط بها من مفاهيم وتصورات.

وتتميز الجماعة المتضامنة - عند فيبر - بثلاثة معايير، هى[٤]:

١- . السيد الحسينى. النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم. ص٩.

2- M. Weber, The Theory of Social and Economic Organization, P. 151.

3- **Ibid., P. 136.**

٤- د. على ليلة و د. عبد الوهاب جودة. البيروقراطية والتنظيم - االفرضيات وتأملات الواقع، ص ص١٧-١٨.

١- أن لهذه الجماعة حدوداً ثابتة ومستقرة نسبياً، ويعنى ذلك أنها ذات قواعد معروفة بين من هم أعضاء فى الجماعة، ومن هم خارج عضويتهم.
٢- تعتمد الجماعة المتضامنة على مجموعة من القواعد والمعايير والقيم التى تحدد ما ينبغى أن يكون عليه سلوك الأعضاء.
٣- توفر نظام قانونى يحقق تمايزاً فى الفترة بين المشاركين، ومثل هذا النظام يحدد مسئولية كل عضو من أعضاء الجماعة، ونطاق قوته، ومقدار قدرته على اتخاذ قرارات تتعلق بإنجاز الأهداف.

وعرف فيبر التنظيم فى مكان آخر تعريفاً، فهو فى رأيه "نسق غرضى مستمر لنشاط معين من السلوك الذى يحقق بناء السلطة"[١].

أما تشستر برنارد فيعرف التنظيمات بأنها: أنساق فرعية تدخل فى نطاق ما يعرف بالنسق التعاونى cooperative System ويتكون النسق التعاونى من عناصر مركبة، وهى: فيزيقية وبيولوجية وشخصية واجتماعية، تنشأ بينها علاقات من نوع خاص، كنتيجة للتعاون بين تخصصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد على الأقل، إذن فالتنظيم هو نوع من التعاون بين الأفراد يتسم بأنه شعورى واختيارى وهادف.

ويعرف برنارد التنظيمات تعريفاً آخر ويقول بأنها نسق من الوعى يقوم على النشاطات المنتظمة أو قوى لاثنين أو أكثر من الأفراد[٢]، وفى عبارة أخرى يقول: إنه نسق فرعى ينسق القوى والنشاطات للأفراد، وفى موضع آخر يركز التنظيم على الجوانب غير الرسمية. ويقوم التنظيم – كما يرى

1- Girth, (Trans), Weber, P. 14.
2- C. Bernard, The Function of Executive, P. 73.

برنارد – على مجموعة من الخصائص والسمات العامة، مثل: الوعى، والقصد، والعمد، والغرض التعاونى. ويستلزم للتنظيم أن يكون له نسق محدد من الاتصالات، والرغبة المشتركة من قبل الأعضاء فى المساهمة فى تحقيق الأهداف والأغراض المشتركة للأعضاء[١].

ويلاحظ على تعريفات برنارد أن التنظيم يستلزم وجود عناصر ضرورية، هى:

١- إنجاز هدف او مجموعة أهداف عامة من جانب التنظيم.
٢- وجود أشخاص كأعضاء للتنظيم توجد بينهم اتصالات.
٣- وجود رغبة لدى الأفراد المشاركين للتعاون فى أداء الواجب التنظيمى.

ويبدو من تعريف فيبر وبرنارد أنها اتفقا على إدراك التنظيم على أنه نسق فرعى Sub System يتكون من أدوار ذات حدود معروفة، وتسعى إلى تحقيق أهداف عامة ومستقرة نسبياً ولكنهما يختلفان فى الآتى:

١- الاختلاف بين التعريفين من حيث مجال الاهتمام والرؤية النظرية، فبينما يركز فيبر على النسق، يعطى برنارد على أعضاء التنظيم ودور الفرد.
٢- أكد فيبر على ضرورة وجود نسق للقوة الشرعية فى حين أكد برنارد على بناء الاتصال باعتباره مسئولاً عن التعاون بين الأعضاء من أجل تحقيق أهداف التنظيم.
٣- ويعنى هذا أن برنارد اهتم بالجوانب غير الرشيدة "غير الرسمية" فى الأداء والدافعية للسلوك، أما فيبر فقد أكد على الجوانب الرشيدة الرسمية فى الأداء[٢].

١- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. سوسيولوجيا التنظيم. ص١٧.

٢- د. اعتماد علام. دراسات فى علم الاجتماع التنظيمى. ص٣٥.

وقدم باك Bakke مفهوم عن التنظيم يحدد خصائصه ويوضح معالمه، والتنظيم الاجتماعى نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية المتغيرة والمتناسقة التى تستخدم مجموعة من الموارد الإنسانية، والمادية، والمالية، والفكرية، والطبيعية فى نظام متميز فريد لحل المشكلات، يعمل على إشباع بعض الرغبات الإنسانية، متفاعلاً مع غيره من النظم فى البيئة المحيطة به.

ويتسم تعريف **باك** بالخصائص الآتية:

١- أن التنظيم يتكون أساساً من الأنشطة والعلاقات الإنسانية.
٢- أن التنظيم نظام مفتوح Open System يحصل على موارده من المجتمع، ويتم تحويل تلك الموارد داخلياً إلى مخرجات لإشباع بعض الرغبات الإنسانية.
٣- أن التنظيم فى أدائه لهذه العمليات إنما يتفاعل مع، ويعتمد على غيره من التنظيمات فى المجتمع المحيط.

وقد حدد باك أربعة مكونات أساسية للتنظيم، تتمثل فى الآتى:

١- ميثاق التنظيم The Organization Charter.
٢- الموارد الأساسية The Basic Resources.
٣- الأنشطة The Activities.
٤- روابط التنظيم The Bonds of Organization.

أما هربرت سبنسر H. Spancer فقد استخدم مفهوم التنظيم الاجتماعى ليشير إلى مجموعة العلاقات المتبادلة ذات التكامل والتمايز لكل من العمليات والأنشطة الاقتصادية والسياسية فى الحياة الاجتماعية.

ويرى تشارلز كولى C. Coolly (١٨٦٤- ١٩٢٩م) أن التنظيم الاجتماعى يشير إلى طائفة من الظواهر الاجتماعية تتناول بصفة عامة

الطرق والوسائل التى بمقتضاها يتخذ السلوك الإنسانى طابعاً منظماً، وهو وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضاؤها فيما بينهم من خلال شبكة من علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم والمعايير.

ويتفق بلاو وسكوت على أن التنظيم الاجتماعى يشير إلى الأساليب التى تضمن انتظام السلوك بالشكل الذى يمكن ملاحظته. وهذا الانتظام يتوقف على الظروف الاجتماعية التى يعيش فى ظلها الأفراد، وتشير عناصر التنظيم إلى وجود مجموعة من العلاقات الاجتماعية بين عدد كبير من الأفراد، وكذلك على توافر قواعد مشتركة توجد بينهم وتوجه سلوكهم.

وعرف فيليب سلزنيك التنظيم بأنه: ليس فقط بناءات اقتصادية أو متكيفة، بل يعد شقاً اقتصادياً تعاونياً.

وقدم "كان وكاتز" تعريفاً للتنظيم يتسق مع تعريف بارسونز، حيث عرف التنظيم أنه: نسق اجتماعى مفتوح يرمى إلى تحقيق أهداف يحافظ على بقائه واستمراره من خلال العلاقة المتبادلة بينه وبين البيئة الخارجية المحيطة به، ومن ثم تكون سمات التنظيم الاجتماعى متماثلة مع السمات العامة للنسق الاجتماعى[1].

وقد تصور تالكوت بارسونز ١٩٠٢- ١٩٧٠ أن التنظيم الاجتماعى مجموعة وحدات إجتماعية أو مجموعة من الأنساق الاجتماعية والأنساق الفرعية التى لها طابع متميز، وأهداف محددة تستهدف المحافظة على النظام الاجتماعى، واستقرار المجتمع وتحقيق أهدافه العامة. فالنسق الفرعى يدخل فى إطار نسق اجتماعى أكبر وأشمل كالمجتمع، إلا أن بارسونز يذهب إلى حد المماثلة بين التنظيم والمجتمع، إذ تتميز التنظيمات بأنها وحدات اجتماعية

١- د. اعتماد علام. المرجع السابق، ص١٣.

لديها أهداف تسعى إلى تحقيقها، وأن تحقيق هذه الأهــداف يتطلــب وجــود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف، فوضوح الأهــداف، وتــوافر الإجراءات يمنحان التنظيم طابعاً يميزه إلى حد ما عن المجتمع(١).

وأوضح **وليام أوجبرن** W. Ogburn(٢) التنظيم الاجتماعى بأنه القاعدة الأساسية التى يقوم عليها بناء المجتمع، ويشمل كل من الجماعات التى تنظم سلوكها بنائياً ووظيفياً، وتحدد على ضوئها الأدوار الاجتماعية، والتى ترتب عليها ظهور مجموعة من المكونات الاجتماعية والتنظيمات التى تحدد نوعية سلوك ونشاط كل من الأفراد والجماعات والجماعة الاجتماعية عامة.

ويرى **بارنز** أن التنظيم الاجتماعى هو ثمرة نتائج الجهود التى تبذل من أجل تحقيق وإشباع أهدافه وحاجاته الضرورية، وذلك عن طريــق تحديــد المسئوليات والسلطات، وتنظيم العلاقات بين الأفراد فــى الجهــد الحيــاتى المشترك الذى يقومون بها، فالإنسان دائماً فى حاجة إلى إنجاز هدف يتصف بالتحدى، وأن هذه الجماعة إلى الإنجاز تتطور مع الإنــسان منــذ طفولتــه المبكرة، وهذا التعريف له معنيان أو ركنان أساسيان، وهما البناء والوظيفة.

وينظر **رادكليف بــراون** R. Brown إلــى التنظيمــات الاجتماعيــة باعتبارها تنظيم النشاط الإنسانى وتوجيه لإنجاز أهداف معينــة. ويفــسرها البعض فى ضوء صورية العلاقات الاجتماعية باعتبار التنظيمات تمثل درجة عالية من صورية الموضوعات الاجتماعية الداخلية. ويعد فيبر من أصحاب هذا الاتجاه، والذى يظهر نموذجه المثالى وتحليــل مظــاهر البيروقراطيــة الحديثة. وتمثل التنظيمات فى ضوء هذا الاتجاه أنماطاً تنظيمية معينــة مــن

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. علم اجتماع التنظيم. ص١٣.

٢- د. عبد الله محمد عبد الرحمن. مقدمة فى علم الاجتماع. ص١٤٣.

تنظيمات الرسمية الداخلية، مثل: تحديد الوظائف والواجبات والحقوق والمسئولية، والتسلل الإدارى، والتنسيق بين المستويات التنظيمية المختلفة[١].

وفى الواقع فإن هذه الخصائص تميز التنظيمات عن غيرها من العلاقات الاجتماعية التى توجد داخل البناءات الاجتماعية الكبرى، مثل: الأسرة، وجماعات المصلحة، وغيرها، والتى تحوز على خصائص قليلة جداً بالمقارنة بالتنظيمات الكبرى المعقدة.

وقد أورد **مونى** Monney[٢] تعريفات أخرى للتنظيم، جاء فيها:

١- أن الشكل الذى يتخذه كل مجتمع بشرى للحصول على هدف مشترك. وهو لا يعنى بهذا التعريف أن جميع التجمعات البشرية متشابهة، إذ أنها متعددة بتعدد الأهداف والدوافع - ولكنه يعنى أن أى دوافع تدعو الأفراد إلى عمل إنسانى مشترك لابد أن تعبر عن نفسها فى صورة تنظيمية، وهذه الأشكال التنظيمية تختلف بطبيعة الحال حسب طبيعة الهدف أو الغرض.
٢- أن التنظيم هو الجانب الرسمى للإدارة، وهو القناة التى تصبح بها سياسات ومعايير الإدارة فعالة.
٣- أن التنظيم هو الإطار الذى تتحرك فيه كل جماعة نحو تحقيق هدف مشترك.
٤- أن التنظيم يعنى الجسم الكامل بكل وظائفه كما تظهر بصورتها العلمية فى الجهاز، فهو تنسيق للجهود الوظيفية التى تهدف إلى تحقيق الأهداف المشتركة[٣].

١- د. محمد حافظ حجازى. التنظيم والإدارة - مدخل العلوم الإدارية، ص٤.

٢- انظر: عبد الباسط محمد حسن. علم الاجتماع الصناعى. ص ١٣٥ وما بعدها.

3- James D. Monney, The Principles of Organization, P. 84.

وعرف نيوزتتر Newstter[١] تنظيم المجتمع بأنه نوع من العمل بين الجماعات، مركز الاهتمام الأول له العلاقات المنسجمة بين الجماعات المختلفة، وليس الحاجات الشخصية لممثلى هذه الجماعات، ومركز الاهتمام الثانى مقابلة الاحتياجات الاجتماعية والمجتمعية كما يحددها ممثلى الجماعات الأخرى.

وعرف روس M. Ross تنظيم المجتمع بأنه العملية التى يتمكن فيها المجتمع من تحديد حاجاته وأهدافه، وترتيب هذه الحاجات والأهداف حسب أهميتها، ثم إذكاء الثقة والرغبة فى العمل لمقابلة هذه الحاجات والأهداف، ثم القيام بعمل بشأنها، وعن هذا الطريق تنمو وتمتد إتجاهات التعاون والتضامن فى المجتمع[٢].

وعرف كونتز التنظيم بأنه: تجميع لأوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف والخطط من خلال تفويض السلطة والتنسيق بين الجهود. ويرى آلن بأنه: الهيكل الذى يوضح العمل ويقسمه إلى مجموعات وبين المسئوليات والسلطات، وينشئ العلاقات بغرض تحقيق الانسجام بين العاملين لتحقيق الأهداف بكفاءة تامة.

ويعرف روبرت بريثوس Robert Prethus التنظيم الاجتماعى بأنه نظام من العلاقات الهيكلية الغير شخصية، أى أن التنظيم يقوم بين الأفراد فى ضوء السلطة والمركز والوظيفة، فردود الفعل المنتظرة تميل إلى أن تحدث فى الوقت الذى يختفى فيه الغموض والتلقائية. وعرف مارشال جونز أن M. Gohnes التنظيم الاجتماعى بأنه النسق الذى يرتبط بواسطة أجزاء المجتمع بعضها ببعض من ناحية، وبالمجتمع ككل بطريقة مقصودة من ناحية أخرى.

1- Newstetter, Wilber I. The Social Intergroup work Process, P. 205.
2- Ross M., Community change Organization theory and Principles, P.39.

ويشير كابلو Caplow[١] إلى التنظيم بأنه: نسق اجتماعى مميــز لــه طابع جمعى Collective Identify، وفئة معينة من الأعضاء وبرنامج من النشاط والإجراءات.

ويعرف كل من هاس Hass ودرابيك Drubek[٢] التنظيم بأنه: "نسق تفاعلى مميز ومعقد ومستمر نسبياً". فالتنظيمات سلسلة من التفاعلات المميزة من الفاعلين، وليس مجرد جمع من الفاعلين، مما يستلزم ضــرورة تحليــل التفاعلات والعلاقات المتداخلة التى تنشأ بين الفاعلين والأعضاء.

وأى تنظيم اجتماعى لا يمكن أن يوجــد إلا علــى أســاس عمليتــين رئيسيتين، هى: عملية الإختلافات Process of Differenciation، والتى تتميز عن طريقها أجزاء المجتمع بعضها عن بعض عن طريق ما تؤدى كل منها وظائف مختلفة نتيجة للاختلاف فى الخبــرات والأهــداف والبــرامج، والتنظيم لا يكون إلا عن طريق ما يختلف به كل فرد عن الآخــر، أو كــل جماعة عن الأخرى.

أما العملية الرئيسية الثانية للتنظيم الاجتماعى، فهــى عمليــة التكامــل: Process of Integration، وهى العملية التى تصبح الأجزاء المختلفــة فيهــا متآلفة. ولا تعنى عملية التكامل أن يكون الأفراد متشابهين، وإنما على العكس من ذلك تمكن هذه العملية الأجزاء من تأدية وظائفها بطريقة صحيحة. ولمــا كانــت هاتان العمليتان متلازمتين باستمرار بدرجات متفاوتة، لم يعد التنظيم الاجتماعى شيئاً ثابتاً، وإنما شيء دائم التغير، ذلك أنه يتــأتى نتيجــة لعمليتــى الإخــتلاف

1- See. T. Caplow, Principles of Organization, P. 1.
2- J. Hass and T.E. Drubek, Complex Organization, A Sociological Prespective, P. 8.

والتكامل فى تعاونهما معاً. وإذا لم تتآلف العمليتان ظهر ما يسمى بالمشاكل الاجتماعية، فاختلاف التخصص فى نشاط الأفراد لابد أن يصاحبه نوع من التكامل يستهدف التوفيق بين نشاط أفرادها، وإلا اتجهت الأسرة إلى الإنهيار.

وتتفق هذه التعريفات مع تعريف "روبرت فورد" Robert Ford للتنظيم، إذ اعتبره جماعة من الناس يتصلون بعضهم ببعض من أجل تحقيق هدف معين، أو يصوغون أهدافاً محددة واضحة ترسم أبعاد نشاطاته وتنظيم الآمال التى يصبو إلى تحقيقها. وتحددها نحو أمور يتعين عليه أن يكافح من أجلها إذا ما أراد البقاء، وتكمن هذه الأهداف فى أنها السند الذى يبرر وجوده، والأساس الذى ينظم معاييره وأحكامه، والمحك الذى يمكن فى ضوئه قياس فعاليته وقدرته على تحقيق هذه الأهداف بنجاح[١].

وأكد بروم Brom وسليزنيك فى كتابهما "علم الاجتماع"، بأنه عند تحديد مفهوم التنظيم الاجتماعى Social Organization ينبغى أن نحدد أولاً لماذا قد توجد كلمة اجتماعى Social قبل كلمة Organization، ويرجع السبب فى ذلك أن طبيعة كل من أنشطة الأفراد والجماعات وعلاقاتهم تتسم جميعها بعدم التخطيط المنتظم لحدوثها إلا من خلال وجود التنظيم الاجتماعى الذى ينظم هذه العلاقات والأنشطة، ويعمل على تحديد أنماط التفاعل فى صور العمليات المعروفة، كالتعاون والتنافس والصراع. وهذا ما يقصد به عموماً بفكرة التنظيم على أنه شىء معقد ويشمل مجموعة من الوسائل والأساليب الفنية التى تجعله قادراً على تنظيم العلاقات الاجتماعية المختلفة[٢].

1- Robert Ford, Et al, Organizational Theory, An Integrative approach, P. 40.

2- I Broom & P. Selznick, Sociology, PP. 14- 15.

ويأتى تعريف إتزيونى A Etzioni للتنظيم مطابقاً لتعريف بارسـونز، حيث يرى أن التنظيمات وحـدات اجتماعيـة Social Units أو تجمعـات إنسانية تقوم بصورة مقصودة، أو تنشأ من أجل تحقيق أهداف أو قيم مميزة. ومن أهم أشكال التنظيمـات الـشركات الكبـرى والجيـوش والمـدارس والمستشفيات والكنائس والسجون، كما توجد تنظيمات بدائية، مثل: القبائـل والجماعات السلالية وجماعات القرابة والأسرة[1].

ويستخدم فريق آخر مصطلح التنظيم ليدل على الوحدات البنائية التـى تتكون نتيجة الجهود، ويستخدمه فريق آخر ليدل على كل الجهود التى يقـوم بها الأفراد والعناصر والأجزاء التى يتألف منها التنظيم، حيث يطلق البعض من العلماء على الاعتماد المتبادل بين الأجزاء، ويطلقـون عليهـا المهـام والأنشطة والعلاقات بين الأدوار والقيم والمعتقدات طبقاً لأهدافها، المعلنـة، والصريحة، وتختلف هذه الأهداف كذلك من حين موافقة أعـضائها عليهـا، وطبيعة بناءات القوة والسلطة، ويظهر كذلك أنواع من الصراع بين أفـراد التنظيمات أنفسهم حول تحديد طبيعة ونوعية الأهداف، ودرجات أولوياتهـا، ومن ثم تؤثر الأهداف على اتساق التفاعـل Interaction Systems، بـل على شرعية تلك الأهداف، ويتمثل هذا فى تعريف ديموك Dimock الـذى يقول فيه أنه: عبارة عن ترتيبات بنائية أنشئت بغـرض التحقيـق الـواعى للأهداف التى وضعتها الجماعة.

ويشير بلاو وسكوت إلى التنظيم الاجتماعى بأنه الأساليب التى تضمن انتظام السلوك بالشكل الذى يمكن ملاحظته، وهذا الانتظـام يتوقـف علـى الظروف الاجتماعية التى يعيش فى ظلها الأفراد، وتشير عناصر التنظيم إلى

1- T. Parsons, Structure and Prosess in Modern Society, P. 17.

توافر مجموعة من العلاقات الاجتماعية بين عدد كبير من الأفراد، وأيضاً توافر قواعد مشتركة توحد بينهم وتوجه سلوكهم[١].

وعرض بعض العلماء مثل باتس Bates تعريف التنظيمات الاجتماعية حسب نوع التكامل Integration، وهو تلك المحاولة التى تقوم على إظهار طبيعة الخصائص العامة للتنظيم السرى، والتمييز بين الأنواع المختلفة للأنساق الاجتماعية، وذلك فى إطار مبدأ الاتفاق النسبى الداخلى، وكل من التخصص والأهداف العامة، وذلك بدوره يؤثر فى نوع العلاقات السائدة فى التنظيمات، فقد يظهر تأثير ذلك فى العلاقات الاجتماعية التى قد تؤثر على عمليات التكامل الداخلية بين أفراد التنظيم، والتى بدورها توضح خصائص وصفات مميزة، تلك التى تعكس طبيعة الاختلافات بين الأهداف التنظيمية ذاتها[٢]، فمن الملاحظ أن التنظيمات الرسمية تعتمد على درجة عالية من التخصص والاتفاق بين الأعضاء حول إنجاز أهداف عامة، ولهذا فإن التكامل فيها يتحقق عن طريق علاقات تبادلية، حيث يتضمن كل فعل أو سلوك من شخص معين ضرورة وجود فعل آخر من جانب أشخاص آخرين.

وتقترح بعض التحليلات السسيولوجية أن معظم التنظيمات لها أهداف محددة ومعلنة صراحة، والتى تخدم أغراض هذه التنظيمات، وذلك كما فعله بارسونز وفيرث وسيمون، وبالرغم من ذلك يوجد أنواع من التعارض بين هذه التحليلات ذاتها، حيث تختلف فيما بينها حول تحديد طبيعة أهداف التنظيم ومدى شرعية تلك الأهداف، والتى تختلف من تنظيم لآخر حسب طبيعة موافقة أعضائه عليها، وطبيعة بناءات القوة والسلطة لهذه التنظيمات، حيث

١- د. على ليلة، د. عبد الوهاب جودة. البيروقراطية والتنظيم. ص١٦.

٢- انظر. عبد الله محمد عبد الرحمن. سوسيولوجيا التنظيم. ص٢٣.

تظهر كثير من أنواع الصراع بين أفراد التنظيمات أنفسهم حول تحديد طبيعة نوعية الأهداف ودرجات أولوياتها. ومن ثم تؤثر الأهداف التنظيمية على أنساق التفاعل Interaction System، بل على شرعية تلك الأهداف ذاتها.

ونخلص مما تناولناه أن جميع هذه التعريفات المتباينة تشترك فى سمة عامة، وهى سمة البنائية، ذلك أن التنظيمات هى وحدات اجتماعية لها حدودها وأهدافها، أو هى ذلك النشاط الذى يهدف إلى تقسيم العمل داخل المنشأة إلى وحدات مختلفة ترتبط فيما بينها بعلاقات قوية تجعلها تعمل بكفاءة عالية من أجل تحقيق الأهداف العامة لها.

وتقام التنظيمات بقصد وإرادة من أجل تحقيق تلك الأهداف، وهى تتآلف من مكانات، وأنماط تفاعل وتعاون بين الأفراد أعضاء التنظيم، وهى تتضمن نسق من العلاقات الاجتماعية والرسمية وغير الرسمية، وأيضاً احتواءه على نسق فنى وإدارة تتولى إنجاز المهام التنظيمية، مع قدرته على الإنفتاح والتعاون مع البيئة الخارجية المحيطة به.

ووضع د. محمد على محمد تعريفاً إجرائياً للتنظيم جاء فيه أن هذا الفرع من التنظيمات يرتكز على قواعد وإجراءات تحكم السلوك وتنظم العلاقات بين الأفراد، وتحدد المهام والواجبات والمسئوليات، وتتم إقامة هذا التنظيم وفقاً لتسلسل معين للسلطات يكسب المكانة فيه طبيعة خاصة ... فالتنظيم هنا ظاهرة مصاحبة للتخصص وتقسيم العمل، وموازية لهما من حيث الأهمية، لأنه من خلاله يمكن تحقيق التكامل والوحدة بين أنماط السلوك وضروب النشاط المتنوعة.

ويضيف د. محمد على أنه فى ضوء ما تقدم يمكن تعريف التنظيم أنه

وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تتحقق أهداف محددة[١]. وينطبق ذلك على المؤسسات الصناعية والشركات والتنظيمات العسكرية والهيئات الحكومية والجامعات والمستشفيات ... ويضيف أنه: من أهم ما يميز التنظيمات اعتمادها على التقسيم الدقيق للعمل والقوة وتحديد مسئوليات الاتصال، ووجود مركز أو أكثر من مراكز القوة يتولى مهمة مراجعة أعمال التنظيم وتوجيهه نحو تحقيق أهدافه وضمان الحركة داخل بناء التنظيم، وذلك من خلال تغيير مراكز الأعضاء وانضمام أعضاء جدد تتوافر فيهم صفات وخصائص من أهمها التخصص والخبرة الفنية.

ويستطرد د. محمد على محمد أنه بالرغم من أن التنظيم يرتكز على أسس رسمية، إلا أنه لا يعنى أن كافة الأنشطة وضروب التفاعل بين أعضائه تطابق بدقة خريطة التنظيم الرسمى، مهما بلغت درجة الرشد أو التعقل فى إقامة التنظيم، فإن ذلك لا يحول دون ظهور أنماط من العلاقات وضروب السلوك والعمل لا تستقيم مع مقومات التنظيم الرسمى.

وهذا يعنى أننا سنجد بالضرورة ما يسمى بالبناء غير الرسمى، ولذا ينبغى أن نعطى اهتماماً متزايداً لشبكة العلاقات الاجتماعية غير الرسمية، وهى التى ترتبط بالبناء الرسمى ارتباطاً وثيقاً يتعذر الفصل بينهما إلا لغرض التحليل.

ويؤخذ على هذه الترتيبات أنها اعتبرت التنظيم نسقاً مغلقاً، علماً بأن التنظيمات لا يمكن أن تتفادى تأثير العوامل البيئية، حتى وإن استطاعت التحكم فى بعضها، ومن الانتقادات التى وجهت إلى التنظيم باعتبارها نسقاً

١- د. محمد على محمد. علم اجتماع التنظيم - مدخل للتراث والمشكلات. ص٣١ وما بعدها.

مغلقاً، اعتمادها على الجوانب الرشيدة للسلوك الإنسانى مع إغفال واضح للجوانب غير الرشيدة.

أما الدكتور الحسينى فيعرف التنظيم الاجتماعى بأنه: وحدة اجتماعية أو جماعة ترتبط وأعضاؤها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم والمعايير الاجتماعية[١].

وأكد عدد من علماء الاجتماع أن التنظيمات هى كيانات تدوم عبر الزمن، لتحقق أهدافاً محددة، إلا أن من يقومون برعاية التنظيمات وإدارتها قد يعجزون عن الوصول إلى الأهداف كما خططوا لها، وقد ينطوى كل تنظيم بالضرورة على أنواع متعددة من التعارض والصراع، ومع ذلك فوجود التعارض والصراع لا يعنى عدم وجود المصالح المشتركة التى تجعل العمال والإدارة فى حالة التنظيمات الصناعية يحافظون على استمرار العمل دون تعطيل، أو إبطاء، ويحققون أعلى مستويات الكفاءة والأداء دون كلل.

وفى ضوء ذلك يمكن تعريف النظام بأنه: "وحدات اجتماعية لها حدودها وأهدافها، تهدف إلى تحديد الأعمال المراد إنجازها تحديداً واضحاً، ثم تجميعها فى مجموعات مرتبة ومتناسقة، مع تحديد المستويات والسلطات، وإنشاء العلاقات المتبادلة، ووضع أسس القانون بين أفراد المستويات المختلفة أفقياً ورأسياً حتى يمكنها أن تعمل عملاً مشتركاً بأقل احتكاك أو تنافر للوصول إلى الأهداف المطلوبة بكفاءة وفعالية.

ويقصد بالتنظيم الاجتماعى – كما يقول بعض العلماء – أنه تنسيق الأدوار بين القادة والأتباع، ونظراً لتعدد الأدوار والمناشط فى أى مجتمع أو

١– د. السيد محمد الحسينى. النظرية الاجتماعية – دراسة التنظيم. ص١٤.

جماعة، فإن على الفرد أن يكون قائداً فى موقف، وتابعاً فى موقف آخر، وعلى الفرد أن يستوعب هذا التنظيم الاجتماعى ويتقبله، وفى أغلب التجمعات الميدانية نلاحظ ظاهرة القادة والأتباع، وهى صفة إدارية جوهرية لتنظيم المجتمع.

وفى غضون الممارسات الاجتماعية والتنظيمية للنشاط الرياضى تتاح فرص طيبة لظهور القيادات الطبيعية بخصائصها المتميزة، حيث نلاحظ تبوء الطلبة الرياضيين أغلب المراكز القيادية فى المدارس والجامعات، وكثيراً ما يطلب من مدرس التربية الرياضية والبدنية القيام بقيادة مناشط تربوية أو إدارية، لا تتصل بطبيعة عمله، ولكن يتم ذلك لاعتبارات تتصل بمهاراته فى القيادة والتنظيم.

وفى الملعب، وخلال درس التربية الرياضية يمر أغلب التلاميذ بخبرات القيادة والتبعية من خلال لعب الأدوار المختلفة المتباينة فى النشاط الرياضى. وهو مجال خصب حقاً فى تطبيع الأفراد على لعب أدوار متنوعة خبراتها ما بين أداء حركى، وقيادة الفريق، وتنظيم وإدارة النشاط فى المدرسة(١).

ويرتبط التنظيم Organization عادة بالعمل الجماعى المشترك لأن هذا النوع من العمل يحتاج إلى تنسيق وتكامل جهود المجموعة التى تهدف فى النهاية لتحقيق أهداف الجماعة التى يطلق عليها فى النهاية بالمنظمة Organization التى تعرف بأنها كل تجمع بشرى يعمل بشكل منسق ومرتب ومنظم من أجل تحقيق غاية مشتركة سواء كان التجمع فى شكل منشأة أعمال أو جهاز حكومى أو جمعية أو منظمة دولية ....

١- د. أمين أنور الخولى. الرياضة والمجتمع. ص٨٣.

فالحاجة إلى التنظيم تظهر بشكل واضح فى حالة العمل الجماعى أو العمل الذى يقوم على أكثر من فرد، ويمكن النظر إلى التنظيم فطرياً على أنه غريزة وسمة عامة من سمات الكائنات الحية سواء كانت بشرية أو غير بشرية، فإذا نظرنا إلى مملكة النحل لوجدنا أنها تميل إلى تنظيم حياتها بالغريزة الإلهية، فكل خلية من خلايا النحل مملكة قائمة بذاتها لها ملكة تحكم كل سكان الخلية من النحل، يساعدها فى هذه المهمة حراس يسهرون على تأمين الخلية من أى معتد خارجى، فمنهم من يعتنى بالبويضات، ومنهم الوصيفات اللاتى يسهرن على إعداد الطعام، بالإضافة إلى الشغالة المسئولين عن بناء الخلية وتنظيمها[١].

وبذلك نضع العمل التنظيمى فى خلية النحل بالفطرة التى يفطر الله سبحانه وتعالى الكائنات عليها، وتتضح غريزة الفطرة كذلك فى مملكة النحل والطيور والأسماك ... إلخ. بشكل لاإرادى ليس للكائن الحى دخل فيها، فهى تنمو وتكبر فى ظل الجماعة التى يقودها أحدهم، وامتد ذلك التنظيم إلى عالم الإنسان الذى أمكنه أن يتعلمها ويكتسبها بالفطرة والخبرة، ويستفيد منها لتنظيم شئون حياته الخاصة والعامة، فأصبح التنظيم وظيفة هامة من الوظائف التى تقوم عليها العملية الإدارية[٢].

وهكذا يمكن تعريف التنظيم على أنه وحدة اجتماعية تم تصميمها بشكل معقد لتحديد بعض الأهداف المحددة. ومعظم التنظيمات لديها عدد من الأهداف المختلفة، وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم التفرقة بين الأهداف الرسمية والتى توضح سبب وجود التنظيم وبين الأهداف التشغيلية، والتى

١- د. صبرى عبد لاسميع. مبادئ الإدارة. ص٨٦.

٢- محمود عساف. أصول الإدارة.

توضح وسائل تحقيق الأهداف الرسمية، فالهدف الرسمي الخاص بتحقيق معدل عائد على الاستثمار يمكن تقسيمه إلى مجموعة من الأهداف التشغيلية التي يمكن من خلالها تحقيقه، مثل تحقيق زيادة ١٥% في المبيعات سنوياً(١).

تنظيم المجتمع :

أما تنظيم المجتمع فقد عرفه بعض العلماء بأنه العملية التي يقوم بها المجتمع لتحديد حاجاته وأهدافه ورسم الخطط وتعبئة الجهود والموارد لاستخدامها في تحقيق هذه الحاجات والأهداف والخدمات الصحية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الترويحية أو تخطيط إقليم أو مدينة تخطيطاً اجتماعياً بحيث تؤدي العملية إلى الرفاهية الاجتماعية لجميع السكان والعمل على حل مشاكل المجتمع.

فقد عرفه عبد المنعم شوقي بأنه: العمليات التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لإحداث تطور وتنظيم اجتماعي واقتصادي للناس وبيئاتهم، سواء كانوا في مجتمعات محلية أو إقليمية أو قومية بالاعتماد على هذه المجهودات الحكومية والأهلية المنسقة، على أن تكتسب كل منها قدرة أكبر على مواجهة مشكلات المجتمع نتيجة هذه العمليات.

وقد بدأت طريقة تنظيم المجتمع في المجتمعات الغربية في منتصف القرن التاسع عشر، وكان اهتمامها ينصب في البداية على ضرورة توفير التعاون بين الجمعيات الأهلية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية المتعددة في المجتمع، ومحاولة تجنب تقديم المساعدات بطرق عشوائية لا تتفق وحاجات الفرد الفعلية، ولمنع ازدواج الجهود، وللإبتعاد عن الإسراف لتقديم الخدمات لغير المستحقين، ورفع حد لمشكلات العوز والفاقة.

١- د. محمد محمد إبراهيم وآخرون. السلوك الإنساني في التنظيم. ص٦٤.

والجماعة المنظمة هى كل جهود اختيارية تسعى لتحقيق أغراضها فى حدود قنوات المجتمع ونظمه فى أوقات الفـراغ بمعاونـة قائـد أو راشـد، ويشترط فى تكوينها الآتى[1]:

١- أن لا يقل عددها عن ثلاثة أفراد.

٢- أن يكون أعضاؤها متقاربين فى الثقافة والميول قدر الإمكان.

٣- أن يكون أعضاؤها قادرين على تكييف أنفسهم فى الوسط الذى يعيشون فيه.

٤- أن تربط أعضاؤها مشاركة وجدانية.

٥- أن يكون لها قائد أو زعيم أو رائد يوجهها ويعاونها لتحقيق أهدافها.

٦- أن تكون أغراضها متمشية مع الأهداف العامة للمجتمع[2].

التنظيمات غير الرسمية:

أما التنظيمات غير الرسمية، فهى شبكة من العلاقات الشخصية غيـر الرسمية التى تنشأ بين العاملين بعضهم البعض فى مجال العمل[3].

مكونات التنظيم:

وينطوى التنظيم الاجتماعى على مجموعة من المكونات الـضرورية، هى:

١- الإنسان مفروض عليه فى كل مكان أن يعيش حياة اجتماعية، وهـذه الحقيقة تجعله متضامناً دائماً فى علاقات اجتماعية متبادلة.

١- يحيى على حسن ومحمد أنور ساسى. تنظيم المجتمع. ص ص١٨٩- ١٩٠.

٢- يحيى على حسن ومحمد أنور ساسى. مذكرات فى الرعايـة الاجتماعيـة والخدمـة الاجتماعية. ص ص١٨٣- ١٨٤.

٣- د. جلال رمضان الزيادى. أصول التنظيم والإدارة، ٢٠٠١.

٢- والإنغماس الحتمى فى الوجود الاجتماعى يتطلب مجموعة منظمة من الإجراءات التى لابد من اتباعها، والتى يمكن أن تطلق عليها اسم التنظيم الاجتماعى للمجتمع.

٣- وهذه العلاقات المنظمة لابد أن تدرك إدراكاً واضحاً عند كل عضو من أعضاء المجتمع.

٤- إدراك هذا النظام يوصل إلى فرد أثناء نموه عن طريق المشاركة، وعادة عن طريق عملية التربية ذاتها.

٥- وفى أثناء عملية النمو خلال النسق، يترجم الفرد أهدافه الشخصية إلى أشكال اجتماعية فى السلوك المقبول، ويخضع أغراض سلوكه الشخصى إلى متطلبات المجتمع بالقدر الذى يتوافق فيه مع الصراع الذى يكون بين هذه المتطلبات فى واقع الأمر.

٦- ويقبل الفرد هذه الأهداف الاجتماعية من خلال نسق العقاب والثواب الذى يعمل فى المحل الأول فى ضوء حاجة الفرد إلى أثر إيجابى.

٧- ولهذا فإن التنظيم الاجتماعى عبارة عن نمط متحرك من العلاقات الاجتماعية المتبادلة مستمر خلال الزمن. ويمكن أن نفكر فيه على أنه جزء من الثقافة، أو على أنه جزء من الخبرة المشتركة للسكان التى أمكن تعلمها مع تعديلها، ونقلها خلال الأجيال.

٨- وهذا التنظيم الاجتماعى المنبثق من الثقافة ليس نتاجاً نامياً حراً للتغير التاريخى، ولكنه خاضع للتحديدات التى تفرض عليه، وهذا يتضح عندما ننظر إليه على أنه وسيلة لحفظ النظام.

٩- ومن أجل ذلك كان لابد من أن ننظر إلى التنظيم الاجتماعى من حيث تحقيقه الذاتى لنظام المجتمع، أكثر من تحقيقه للإشباع الفردى، ومع

ذلك لابد أن يحدث للفرد من خلال هذا التنظيم أدنى حد من الإشباع لرغباته على الأقل، حتى يمكن الوصول إلى حالة من الدوام في التنظيم التي بدونها لا يمكن أن يكون هناك تنظيم بالمعنى المعروف.

١٠- وقاعدة الدوام في التنظيم هي ما يمكن أن نطلق عليه السياسة الذاتية، لأن الفشل أو الإخفاق سوف يؤدي إلى هدم المجتمع أو إلى تغيير التنظيم الاجتماعي ذاته.

١١- وعلى ذلك تكون المكونات الضرورية للتنظيم الاجتماعي هي ما نطلق عليه الضرورات الاجتماعية(١).

اللاتنظيم الاجتماعي :

أما اللاتنظيم الاجتماعي، فهو يؤدي بالمجتمع إلى العديد من المشاكل الاجتماعية، وتشير كلمة اللاتنظيم إلى المستوى المنخفض من التنظيم الاجتماعي، فالمجتمع في حالة اللاتنظيم يتسم بعدم الوحدة بين أفكار أفراده والصراع أكثر من التعاون، والتغير أكثر من الاستمرار، وانهيار ضوابط السلوك، وتتبدى هذه المظاهر في الأسرة، وفي وحدة الجيرة، وجماعة اللعب، والاتحاد التجاري، والحزب السياسي.

وتؤدي مثل هذه الظروف الاجتماعية إلى البطالة والطلاق والأمراض، وانخفاض مستوى الصحة الفيزيقية والعقلية، واحتساء الكحول، وتعاطي العقاقير، والجريمة والحروب، والتأخر العقلي، والأمراض النفسية(٢).

المنظمات :

أما المنظمات فهي ذات أهمية في حياة المجتمعات إذا ما استعرضنا

1- W. Goldschmidt, Understanding Human Society, P. 62.

٢- د. حسين عبد الحميد رشوان. دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والأمراض. ص٢٣٨.

حياة الإنسان المعاصر، حيث نجد حياته عبارة عن سلسلة من الإنتماءات إلى المنظمات، وذلك لإشباع احتياجاته أو لاكتسابه شرعية ممارسة نشاط معين، أو للوساطة بين الأفراد لتبادل المنفعة، ولاشك فى أن ذلك يتمشى مع كبر حجم المجتمعات الحديثة، وزيادة كثافة سكانها، مع تفسخ العلاقات بين جماعاتها، والأحكام إلى القوانين الوضعية، والابتعاد عن الأحكام العرفية.

ولقد ظهرت المنظمات فى حياة المجتمع الإنسانى عندما بدأت الجماعات الأولية كالأسرة والقبيلة، تتحلل من القيام بوظائفها الرئيسية، وفى مقدمتها وظيفة التنشئة الاجتماعية، والضبط الاجتماعى، والتعليم، وسد الحاجات النفسية والاجتماعية والترويحية، ظهرت المنظمات فى حياة المجتمع الإنسانى لكى تسد الثغرات التى نشأت نتيجة تحلل الأسرة والقبيلة وغيرها من الجماعات الأولية من وظائفها التقليدية.

وتبدو علاقة بين المنظمات والمجتمع الإنسانى، وهى كالعلاقة العضوية قوامها مواجهة احتياجات المجتمع وتلبية رغباته، وفى مقابلة هذا فإن المجتمع يتكفل بدعم ومساندة المنظمات التى تقوم بخدمته، وذلك بتوفير ما تحتاجه من موارد مالية وبشرية، وفى مقابل هذا الدعم والمساندة فإن المنظمات بدورها تتعهد بالإلتزام بالقيم والتقاليد والعرف والقوانين التى تنظم حياة المجتمع ويرضى بها.

ولقد أصبحت المنظمات فى حياة المجتمع، ظاهرة اجتماعية لها صفة السيادة، لذلك استأثرت بنصيب وافر من الاهتمام والجهد من الباحثين والعلماء.

ويفرق بين مفهومى المنظمة والتنظيم على أساس أن المنظمة تعنى نظام متبادل حيث يقدم فيه الأفراد للمنظمة جهودهم مقابل الأجر الذى

يحصلون عليه، وحيث تقدم فيه المنظمة للأفراد الأجر مقابل ما يبذلونه فيها من مجهود[١].

ومن ثم يحاول كل طرف منهما أن يوازن بين مقدار ما يعطيه، ومقدار ما يحصل عليه. لذلك تعتبر المنظمة وسيلة لتحقيق الهدف من وجودها أو الهدف من عمل الأفراد فيها، لذلك لا تعتبر المنظمة غاية فى حد ذاتها، بل وسيلة لتحقيق غاية.

أما التنظيم فهو أسلوب لتحقيق أكبر تعاون بين الأفراد داخل المنظمة لتحقيق أهدافها بأكبر كفاءة، فى أقل وقت ممكن، وأقل تكلفة ممكنة، وبهذا المعنى لا يعتبر التنظيم أيضاً غاية فى حد ذاته، بل وسيلة لتحقيق غاية[٢].

ويتفق كل من باك وأرجيرايس Bakke & Argyris مع إتزيوني، ويقولان: أن المشكلة الأولى فى الحياة التنظيمية هي كيف تجمع عدداً من الأفراد لكل فرد بيته واحتياجاته وآماله وقدراته ومعتقداته وأهدافه، ونجعلهم يتعاونون معاً فى نشاط، بشكل يحقق نجاح نظام المنظمة من جانب، ورضاهم فى نفس الوقت من جانب آخر[٣].

١- د. إبراهيم عبد الهادى المليجى. إستراتيجيات وعمليات الإدارة. ص٢١٤.

٢- د. عادل حسن. الإدارة والمدير. ص١٠٢.

3- W. Wight Bakke & Chris Argyris, Organization Structure and Dynamic, P. 1.

الفصل الثانى
أهمية التنظيم وأهدافه

تبدو أهمية دراسة وتحليل التنظيمات فى مجتمعنا الحديث أمراً طبيعياً وملائماً، حيث يعد التنظيم عنصراً من عناصر الإدارة، وأداة منظمة لتحقيق أهدافها بأقل مجهود، وأقل تكلفة. فهذه الدراسة تساعدنا على معرفة المداخل أو النظريات الحديثة التى تساهم بصورة أكثر وضوحاً لفهم التنظيمات والمجتمع ككل[١].

ولقد زاد التنظيم من الاستقرار فى العلاقات الإنسانية بتقليل درجة اليقين المتصلة بطبيعة الهيكل النظامى والأدوار الإنسانية المتصلة به، فهو يعزز الفكرة المبنية على إمكانية التنبؤ الإنسانية، لأنه يقلل من عدد البديلات السلوكية المتيسرة للفرد.

ويكفل التنظيم الجيد للمنظمة الربح والنمو والاستمرار، وقد لا يبدو أن ذلك بالنسبة لرجال الأعمال الذين هم على قدر متوسط من الكفاية والمواهب الذى ينظر إلى التنظيم الجيد على أنه خريطة تنظيمية مرسومة بعناية وإتقان، واضحة الحدود والمعالم، محدودة الأبعاد ... غير أن التنظيم هو أكثر من طريقة ترسم، وأبعاد تحدد. إنه النظام الآلى الذى بمقتضاه يمكن للإدارة أن توجه وأن تشرف وأن تنسق وأن تراقب العمل.

والحقيقة أن التنظيم هو أساس الإدارة وأساس الحياة الاجتماعية، فإذا كانت الخطة التنظيمية سيئة التصميم، ورديئة الإعداد، أو كانت مجرد ترتيب مؤقت تصبح الإدارة غير فعالة، والحياة الاجتماعية مفككة، أما إذا كانت

1- R. Hell, Organization, Structure and Process, P. 38.

منطقية، ومحددة تحديداً واضحاً وتنساب فـى خطـوط محـددة لمواجهـة الإحتياجات اليومية، فى هذه الحالة يمكن القول أنه المطلب الأساسى للإدارة الرشيدة العميقة الجذور قد تحقق.

ويبدو أن للتنظيمات سواء كانت رسمية أو غير رسمية نفـوذ قـوى، وتؤثر فى حياة الذين يعملون معاً، وتقوم بدور هام فى تحديد وتشكيل سلوك أعضائها، ويمتد هذا التأثير للتنظيمات باعتبارها بناءات متعددة، فى كثير من أوجه الحياة الخاصة لأعضائها فى المجتمع، ويستبين ذلك فى حياتنا اليومية العملية، حتى يكون داخل حياة تنظيمية، وتسيطر هـذه التنظيمـات علـى مجالات عديدة فى حياتنا، مثل الصحة، والتعلـيم، والـسياسة والاقتـصاد، وغيرها من المجالات الأخرى، ويتأتى تحديد وتـشكيل الـسلوك بـصورة مباشرة، وذلك عن طريق وسيلتين، هما:

١- لا يمارس الأفراد نشاطاتهم فى التنظيمات بموجب قدراتهم وإرادتهـم فحسب، وإنما تتحدد هذه النشاطات حسب مكـانتهم التنظيميـة، فهـم يطيعون الأوامر مجبرين حـسب القواعـد والالتزامـات التنظيميـة Organizational Obligation، وعلى أيـة حـال فـإن دراسـة التنظيمات تساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد واعتبارهم أعـضاء فى التنظيمات، وما هى القواعد التى تحدد اختيارهم لعضويتها، فأحيانا نجد بعض الأفراد ينغمسون فى الأنشطة التنظيمية حتى يصبحوا أسرى لها، وأحياناً نجد البعض يقفون طوابير فى انتظار دورهم لـدخولهم أو لانضمامهم لعضوية بعض أنواع من التنظيمات، وبالتالى ليـست كـل المنظمات سجون، ولا هى نوادى جولف.

٢- ومن ناحية ثانية فإن الأفراد لديهم المعرفة والعادات والتقاليد والقيم،

ويحاولون كذلك اكتساب المزيد من الخبرة والمعرفة سواء من داخل أو خارج التنظيمات، وهناك أنواع من التنظيمات مثل: المدارس والجامعات والمستشفيات تقوم بتشكيل سلوك الفرد، وهناك العديد من المنظمات تشكل سلوك أفرادها، فكثيراً ما يسلك ضابط الجيش نحو أسرته نفس سلوكه فى عمله أكثر منه سلوك الأب أو الزوج، ومن ثم فإن للمنظمات نفوذ تؤثر به على اتجاهاتنا وقيمنا.

ويرجع الاهتمام بدراسة التنظيم إلى الآتى :

١- النمو التنظيمى، حيث تغلغل الطابع التنظيمى فى كل مجالات الحياة، وخاصة فى القرن العشرين، مما أكد الحاجة إلى فهم الظواهر التنظيمية ومدى الحاجة إلى ذلك.

٢- وضوح دور التنظيمات فى ترتيب وحياة الأفراد (الأسرة، المدرسة، العمل، الخدمات)، مما استوجب ضرورة الاهتمام بهذه التنظيمات.

٣- ظهور العديد من المشكلات التنظيمية التى احتاجت إلى ضرورة البحث والدراسة، مثال ذلك انخفاض الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية، وارتفاع معدلات دوران العمل.

٤- تتعرض التنظيمات لتغيرات بنائية ووظيفية بشكل يساير التطورات الاجتماعية، مما استلزم ضرورة دراسة أسباب التغيرات التنظيمية وكيفية مواجهة السلبيات الناجمة عن هذه التغيرات.

٥- ضرورة فهم دراسة ظواهر التنمية التنظيمية والتعرف على عواملها ونجاحها أو فشلها حتى يمكن للتخطيط التنظيمى أن يحقق أهدافه.

ويتجلى أهمية التنظيم فى العملية الإدارية فى الإدارة[1]:

١- د. عبد المنعم عبد الحى. دراسات فى علم اجتماع التنظيم والإدارة. ص١٦.

١- يعمل التنظيم على تحقيق فاعلية الأفراد عن طريق التخصص وتقسيم العمل، وذلك لضمان سرعة وإتقان وإنجاز العمل، فالتخصص وتقسيم العمل يلى الخبرات والإمكانات المتنوعة للأفراد، ويزيد من إتقان الفرد وتجويده لهذا العمل، مما يزيد من كفاءة الإنتاجية للعامل وللمصنع، فضلاً عن أن الفرد المتخصص فى أداء عمل محدد تكون لديه الوحدة للابتكار والتجديد وتحسين الأداءات المستخدمة فى الإنتاج، كما يساعد على التخصص على إمكانية إحلال الآلات محل العمال، وعلى ابتكار أساليب دقيقة لتقويم إنتاج العمل، وحساب كمية الإنتاج، وتحديد المسئولية عند حدوث تقصير معين.

٢- يعمل التنظيم على تحديد السلطات، وبيان قنوات الاتصال داخل المنظمة.

٣- يحقق التنظيم درجة عالية من الكفاءة عن طريق التخصص فى العمل، وبضمان قدر مناسب من الإشراف والرقابة فى العمل.

٤- يحقق التنظيم الوفر فى التكلفة، عن طريق دراسة العمل. ومن ثم تحسينه بما يوفر الوقت والمجهود، ويزيد من الإنتاجية، كما أنه يضع معدلات الأداء المناسبة للأعمال، والتى يمكن بواسطتها تقييم عمل الأفراد والوحدات.

ولقد ظهرت بالفعل اتجاه يسعى لدراسة التنظيمات منذ أن نشطت وسائل الإعلام والاتصال سواء كانت كتب منشورة أو راديو أو برامج تليفزيون، ومن هنا ظهرت الحاجة لدراسة التنظيمات والدعوة لها كنوع من الثقافة العامة والتى حازت اهتمام كبير من العامة والمتخصصين على حد سواء.

هذا ومعظم التنظيمات لها وظائف داخلية تحدد طريقهـا المـسئوليات والواجبات والحقوق وغيرها من الوظائف التى تـشغلها فئـة معينـة مـن الأعضاء، وهناك وظائف المديرين أو المناصب العليا التـى تحتـاج إلـى الدراسة والتحليل، ذلك أنها تـؤثر تـأثيراً بالغـاً فـى تـشكيل الأهـداف والمسئوليات، وتنسيق الإشراف والاتصال وغيرها من النشاطات التنظيمية.

وهكذا نرى مدى تعقد الظاهرة التنظيمية وتحديد مفهوماتنا وتصوراتها، وهذا ينعكس من طبيعة تشابك هذه الظاهرة مع ظواهر أخرى، بـل تتميـز دراسة التنظيمات عن الأنواع الأخرى من الجماعات والظواهر الاجتماعيـة، بأن خصائصها وأنساقها الداخلية المركبة، مثـل: تقـسيم العمـل، وتوزيـع الوظائف، وأنساق السلطة، والقوة، والتفاعل والاتـصال، وزيـادة الفاعليـة، وإنجاز الأهداف وغيرها. تلك الأنساق التى تعمل فى إطار تحقيـق أهـداف البناء التنظيمى، والتى تتأثر فى تحقيق فاعليتها بطبيعة البيئة الخارجية التـى تشكل كثيراً من نوعية هذه الأنساق والأهداف العامة للتنظيم ككل، باعتبار أن التنظيمات لا تعمل فى فراغ، بل إنهـا بنـاءات اجتماعيـة تتـأثر بـالواقع الاجتماعى، والتغيرات المستمرة الخارجية التى توجد فى مجتمعاتنا الحديثة[١].

وقد أكد تشستر برنارد Ch Bernard علـى أهميـة تحديـد مفهـوم التنظيمات لعدة اعتبارات، هى[٢]:

١- انه يخدم تحليل مواقف الأنساق التعاونية، وطبيعة الاختلافـات بـين الأنساق التعاونية، أو البناءات التنظيمية، ومحاولة تفسير هذه الأنساق وإخضاعها للدراسة والبحث والتفسير.

1- D. Bradley & R. Wilkie, The Concept of Organization, PP. 11- 18.

٢- د. عبد الله محمد عبد الرحمن. سوسيولوجيا التنظيم. ص٢٠.

٢- تحليل العلاقات المتبادلة بين الأفراد والمفاهيم التصورية التى تتسم بها الأنساق التعاونية، وبين الأنماط من البناءات الاجتماعية.

٣- ومن ثم فالغرض النهائى لتوضيح كل من الأفكار التصورية ومفهوم التنظيم يتيح إمكانية استخدام، وفهم طبيعة الأنساق التعاونية، وتعزيز نوعية الوعى، والفاعلية بين أعضاء التنظيم، ومن الناحية العملية فإنها تزيد من القدرة التنبؤية للكفاءات الفردية والعاملين فى هذا المجال من التنظيمية ومحاولتهم المستمرة لتفسير السلوك التنظيمى.

أهداف التنظيمات الاجتماعية

ما المقصود بالأهداف :

الأهداف هى الإطار العام الذى يحد مسار المهنة والطريقة المهنية والعاملين فيها والمنظمات التى تعمل فى إطارها والهدف هو مجموعة التطلعات التى تسعى الطريقة إلى الوصول إليها.

ويتطلب تحقيق الأهداف الحصول على المعلومات والبيانات الحقيقية من الاحتياجات المجتمعية، والإمكانات المتوفرة سواء أكانت مادية أم غير مادية وسواء اكانت حالية أم متوقع الحصول عليها[1].

ولكى تتحقق الأهداف التى يسعى إليها التنظيم الاجتماعى، ينبغى مراعاة الآتى:

١- أن تكون الأهداف واضحة وصريحة ودقيقة نسبياً.

٢- أن تكون مفهومة لجميع أفراد الجهاز والمتأثرين بالطريقة.

٣- أن تكون عملية يمكن الوصول إليها وتحقيقها (قابلة للتطبيق).

١- د. رشاد أحمد عبد اللطيف، نقلاً عن: عبد الحليم رضا عبد العليم وآخرون. مدخل تنظيم المجتمع. ص١٨٧.

٤- ألا تتعارض مع القيم الأخلاقية السائدة فى المجتمع أو تتناقض مع الأهداف الخاصة بالمهنة.

٥- أن تكون قابلة للقياس أى تكشف الاختلافات والفروق فى البرامج والأفراد الذين تتعامل معهم الطريقة.

٦- أن تراعى العوامل المؤثرة فيها كالعوامل السكانية، والاجتماعية، والإقتصادية، والإدارية، والتنظيمية، والدينية.

٧- أن تراعى الأهداف العامة للمجتمع وسياسته العامة.

اهداف التنظيمات الاجتماعية :

يعتبر هدفنا الأول من دراسة التنظيمات المساهمة في إدراكنا للعالم المحيط بنا ليس فقط من خلال الاهتمام بتحليل التنظيمات وأفرادها، ولكن ايضاً تحديد أثر العلاقة المتبادلة بين التنظيمات وبيئتها الخارجية التى تحيط بها.

ومن الواضح أن التنظيمات بيئات متداخلة فى علاقتها مع التنظيمات الأخرى، وتتأثر بالتغير الاجتماعى الذى يطرأ على المجتمع، ويمكن أيضاً اعتبار بعض التنظيمات عقبة تكون حائلاً دون حدوث التغييرات ذاتها[1].

وللتنظيم ثلاثة أهداف قد تكون متداخلة أو مستقلة، وهى:

١- النمو.   ٢- الاستقرار.   ٣- العمل المتداخل.

ويشير الهدف الأخير إلى التنظيمات التى تزود ظروف تجمع أعضاء الجماعة مع بعضهم البعض.

وهناك اتفاق على أن الهدف العام للتنظيم الاجتماعى هو تحسين حال المجتمعات ومساعدتها على إشباع حاجات المواطنين أو التى يمكن تيسيرها

1- R. Hall, Organization, Structure and Process, P. 4.

إلى أقصى درجة ممكنة، وإيجاد الحلول لمشكلاتهم فى حدود الموارد المتاحة وبدون تمييز بين المهمات المختلفة، ويمكن القول بأن الهدف العام هو المساهمة فى العمل على إحداث التغيير المقصود لصالح الجماهير وتحسين مستواه الاقتصادى والاجتماعى[١].

وتسعى الجهود التنظيمية كذلك إلى تحقيق عدد من الأهداف، هى:

١- تحقيق التنسيق الفعال للجهود البشرية فى المنطقة.
٢- يساهم التنظيم فى تحقيق التوافق والتوازن بين أهداف المنظمة واهداف العاملين فيها.
٣- تحديدالأهداف العامة للمنظمة بأقل مستوى من الكفاءة.
٤- توافر التعاون الكامل بين الوحدات التنظيمية وبعضها البعض فى المنظمة.
٥- توافر الجهود الجماعية لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة.
٦- تحقيق الاستقرار فى العمل وخفض معدل دوران العمل.
٧- مساعدة المنظمة على تحقيق التطور المستمر.
٨- الاستخدام الأمثل لكافة الموارد المتاحة سواء البشرية أو المادية.
٩- ارتفاع مستوى كفاءة الأداء وزيادة التخصص واتقان العمل.

وتحدد أهداف التنظيمات الاجتماعية سواء كانت محدودة أو معلنة أو صريحة فى كونها تخدم أغراض هذه التنظيمات، وقد تختلف هذه التنظيمات فيما بينها حول تحديد طبيعة أهداف التنظيم، ومدى مشروعيتها. وهى تختلف كذلك من تنظيم إلى آخر حسب طبيعة موافقة أعضائه عليها، وطبيعة بناءات

١- د. مسعد الفاروق حمودة. محاضرات فى تنظيم المجتمع. ص١١٥.

القوة والسلطة، حيث يظهر كثير من أنواع الصراع بين أفـراد التنظيمـات أنفسهم حول تحديد طبيعة، ونوعية الأهداف، ودرجات أولويتها، ومـن ثـم تؤثر طبيعة الأهداف التنظيمية على أنساق التعامل، وعلـى شـرعية تلـك الأهداف ذاتها.

وقد تتغير أو تتعدل الأهداف بتغير القيادة والسلطة فـى التنظيمـات نفسها، فتتغير حسب نوع القوة والقيادة الشرعية التى تختلف حسب طبيعـة أفراد التنظيم ذاته ونوعية القيادات الموجودة.

وكشف كل من ميللر Miller وبيس من قادة التنظيمـات الاقتـصادية والصناعية يخططون أهداف تنظيماتهم بطريقة غير ملائمة Inappropriate Way، فقد تختلف أهداف التنظيم حسب نوعية العلاقات التى تربط بين هذه التنظيمات وبيئاتها الخارجية، فالتنظيمات تستند على مواردها من المجتمـع الأكبر، بل تتحدد كذلك عمليات كل من المواد الخام والإنتاج حسب طبيعـة الأسواق التى تعرض فى المجتمع الخارجى الذى تعيش وتوجـه فيـه تلـك التنظيمات، والتى تلعب دوراً بارزاً فى تحديد أهدافها بالفعل.

وتتأثر الأهداف التنظيمية بطبيعة الدوافع الشخـصية The Personal Motives ودورها فى تشكيل القرارات ونوعها، ومن ثم فالأهداف التنظيمية تظهر بالضرورة احتياجاتها لمجموعة من المتطلبات التى تعكس أنواعاً مـن السلوك التنظيمى للأفراد. وهذا ما أكده هربرت سيمون H. Simon، إذ ميز بين ما يعرف بالصراع بين الأهداف الفردية، والأهداف التنظيميـة، وهـذا يقودنا إلى التمييز بين ما يعرف بالسلوك الرسمى، والسلوك غير الرسمى.

وقد كشف بعض العلماء عن التنظيمات تمثل درجـة مـن صـورية العلاقات الاجتماعية الداخلية، ويمثل فيبر هذا الاتجاه، ويـستبين ذلـك فـى

نموذجه المثالى، وتحليل مظاهر البيروقراطية الحديثة، ويؤكد أصحاب هذا الاتجاه أن التنظيمات تمثل أنماطاً تنظيمية معينة من العلاقات الرسمية الداخلية، مثل: تحديد الوظائف، والواجبات والحقوق، والمسئولية، والتسلسل الإدارى، والتنسيق بين المسئولية التنظيمية.

ويهدف التنظيم الاجتماعى إلى غرس الفضائل والمعتقدات فى أفراد المجتمع عن طريق تكرار أساليب الفكر وأنماط المعتقدات والإشارات إليها من وقت لآخر، ذلك كإشارة الوالدين إلى طفلهما باستمرار إلى ما هو صواب وما هو خطأ. فالأسرة - مثلاً - هى المدرسة الأولى التى يتعلم فيها الطفل النظم الاجتماعية والقواعد الخاصة بعادات وتقاليد المجتمع، ثم تقوم المدرسة بمشاركة الأسرة فى هذا العمل.

وبالإضافة إلى ذلك هناك وسائل أكثر تنظيماً تقوم بذلك كالكنيسة والمسجد، ثم هناك منظمات خاصة مثل الشباب الشيوعى فى روسيا، وشباب هتلر فى أواخر عهد ألمانيا النازية، وألـ "باليلا" و "أنجارد سيتى"، فى أوائل عهد إيطاليا الفاشية، وهذه المنظمات أنشئت لاستثارة خيال الشباب وغرس الأفكار الجديدة فى عقولهم.

وفى المجتمع الأمريكى يوجد هيئات، مماثلة: الجمعيات الكبرى للعمل والتجارة وغرف التجارة المحلية وجمعيات المحاربين القدماء والجمعيات الوطنية، وقد حاولت هذه السعى من وقت لآخر للتأثير فى اختيار المراجع الجامعية الأساسية وأعضاء هيئة التدريس أو نفس المواد التى تدرس فى المعاهد المختلفة.

الباب الثانى

نظريات التنظيمات الاجتماعية وتاريخها

الفصل الثالث : تاريخ التنظيمات الاجتماعية .

- نظريات التنظيم الاجتماعى الكلاسيكية .
- نظريات البعد الواحد - نظريات الأبعاد المتعددة .
- نظرية الإدارة العلمية .
- نظرية التكوين الإدارى .
- نظرية العلاقات الإنسانية .
- نظرية إتخاذ القرارات .
- سيكلوجية التنظيم .
- التكنولوجيا .

الفصل الرابع : نظريات البعد الاقتصادى (كارل ماركس - ليذين).

الفصل الخامس : البيئة الاجتماعية - البنائية الطبقية - الأبعاد المتعددة.

الفصل الثالث
تاريخ التنظيمات الاجتماعية

لا تعتبر التنظيمات الاجتماعية بمثابة اختراعات جديدة، ولكن ترجع جذورها التاريخية إلى آلاف السنين قبل الميلاد، وفى المجتمعات القديمة، مثل: مصر، والهند، والصين. فقد أحدثت تنظيمات الأسرة تحولات كبيرة فى طبيعة الحياة الاجتماعية، والأنشطة الاقتصادية الخاصة بالتحولات واحتراف الصين للمرة الأولى فى تاريخ البشرية.

وحاول الإنسان منذ القدم الاهتداء إلى الشروط الضرورية للاجتماع، وتكوين مجتمع مستقر وإقامة حضارة، وكان من بين هذه الشروط اكتشاف الأسس والقواعد التى تنظم الجماعة الإنسانية حتى تحقق أهدافها، فلقد بين **المصريون القدماء** أعظم الإنجازات البشرية وهى الأهرامات فى إطار استخداماتهم لأنواع عديدة من التنظيمات المعقدة، وعرفت مصر الفرعونية التنظيمات البيروقراطية المعقدة، واتصفت التنظيمات فى مصر القديمة بالمركزية "الأوليجاركية"، والتى استخدمت كأداة لممارسة السلطة فى أيدى الملوك الذين أرادوا تأسيس حكمهم على ركائز الإقطاع والارستقراطية بهدف استغلال التنظيمات فى فرض السيطرة على الموارد الإنتاجية.

وفى مصر القديمة شغلت العمالة الحرفية عدداً من الوظائف داخل التنظيم البيروقراطى، فبعد اختراع فن الكتابة، أنشأت الدولة المصرية جهازاً بيروقراطياً ضخماً يهدف إلى تنظيم جباية الضرائب، والقيام بإحصاءات دورية لمساحات الأرض المنزرعة، وحصر عدد العاملين المصريين فى القطاعين الزراعى والحرفى.

وفى **الصين القديمة** ساعدت التنظيمات الصينية فى تشييد حضارتها، وإقامة بناء عظيم للرى وبناء السدود، وكان السور الذى شيده الصينيون يشهد أنهم أقاموا تنظيمات محكمة مكنتهم من بناء هذا السور العظيم.

وأقام **الرومان** كذلك تنظيمات تجارية معقدة حققت الأهداف التى يشيدونها، وكشفت الوثائق أن أكثر المجتمعات استقراراً هى تلك التى تتصف بأعلى تنظيم بيزوقراطى.

هذا ولم تعد التنظيمات القديمة موائمة لطبيعة التغيرات الصناعية والتكنولوجية ونتائجها على البناءات الاجتماعية بشكل عام، وشهد هذا العصر تحولات اجتماعية وثقافية واقتصادية هيأت المناخ لنمو التنظيمات وازدهارها، وشهد العصر اهتماماً بالغاً بمجال دراسة التنظيمات، إذ اهتمت بها علوم الإدارة والنفس والاقتصاد والسياسة والاجتماع، وقبل الفرد التعامل مع التنظيمات المتخصصة التى تتولى إشباع حاجاته والوفاء بمتطلبات التطور التقنى، وأصبحت الحاجة ماسة لظهور تنظيمات حديثة معقدة، تتسم بالعقلانية والإنجاز والكفاءة، وتعتمد على تقسيم العمل، وتسهم فى دفع عمليات التطور والتنفيذ والتحديث، وتكون مواكبة لزيادة الخصوبة، والتقنية، والتقدم التكنولوجى، ووسائل الاتصال، والمواصلات وكافة مجالات الحياة الإنسانية.

وقد امتد الاهتمام بدراسة التنظيمات بأنواعها سواء كانت تنظيمات رسمية أم غير رسمية، وأصبحت مركز التقاء، واهتمام العديد من علماء العلوم الاجتماعية الأخرى، ومنها على سبيل المثال: علم النفس، والسياسة، والاقتصاد، والإدارة. وعلى ذلك فالظاهرة التنظيمية أصبحت مركب متداخل ومعقد النشاطات، والسلوك، وأصبحت نقطة التقاء لجهود العديد من علماء

الاجتماع فى فروعه المختلفة، مثل: علم اجتماع التنظيم، وعلم الاجتماع الصناعى، وعلم الاجتماع السياسى، وعلم الاجتماع الاقتصادى، وعلم الاجتماع الدينى، وعلم الاجتماع الطبى، وعلم الاجتماع العسكرى، وعلم اجتماع التنمية، وذلك باعتبار أن التنظيم كأى بناء اجتماعى يوجد فى كافة نشاطات الحياة الحديثة المعقدة(١).

وهكذا تحولت المجتمعات إلى تنظيمات كبيرة تتألف من تنظيمات فرعية متخصصة، تقدم خدماتها فى مختلف مجالات الحياة اليومية، وأصبح مفهوم التنظيم يغطى مؤسسات متباينة الأهداف: كالمستشفيات، والمدارس، والجامعات، والمصانع، والتوكيلات، والقوات المسلحة، والشرطة، وغير ذلك، سواء كانت التنظيمات رسمية أو تطوعية، وانطبعت التنظيمات الحديثة بخصائص بيروقراطية ومهنية متخصصة تميزها عن غيرها من التنظيمات التقليدية التى شهدتها الحضارات الإنسانية القديمة.

وكانت أول محاولة لإيجاد العلاقات التنظيمية فى الولايات المتحدة عام ١٩٣١، حينما نشر مونى وريلى Mooney and Reily كتابهما Onward Induntry، ثم صدر بعد ذلك عدة كتب تتناول الاتجاه الكلاسيكى، منها كتاب لويس آلن Lowis Allen بعنوان Management Organization، وتستند النظرية الكلاسيكية للتنظيم على أربع دعائم، هى: تقسيم العمل، والعمليات الإدارية والوظيفة، والهيكل الإدارى، ومدى الرقابة.

وفى المجتمعات المدنية ظهرت التنظيمات فى صورة جديدة أكثر تعقيداً من التنظيمات فى العصور القديمة والوسطى نظراً لتدخلها بصورة أكثر فى حياة الأفراد والجماعات اليومية، وتنظيم أفعال الناس عموماً لقدرتها على

١- د. اعتماد محمد علام. المرجع السابق، ص١٦.

تمثيل أكبر نسبة من المواطنين فى المجتمعات، والعمل على تنظيم أوجه أنشطة حياتهم وأفعالهم وسلوكهم، وأصبحت سمة مميزة تغطى جوانب الحياة اليومية ونشاطاتها حتى ليخيل إلى المتتبع لهذا الموضوع أن هذا العصر هو عصر التنظيمات والمنظمات.

وتحوى التنظيمات الحديثة وأنشطتها المختلفة على عديد من التنظيمات الفرعية التى تعمل فى نظام محدد من أجل المحافظة على استمرار بنائها والعمل من أجل تحقيق أهدافها الرئيسية التى قامت من أجلها(١).

نظريات التنظيم الاجتماعى الكلاسيكية

تعتبر النظريات الكلاسيكية فى دراسة التنظيم الاجتماعى من أهم المحاولات التى تأثرت بآراء المفكرين الأوائل لعلم الاجتماع، ولمعاصرة تلك النظريات المناخ الفكرى والاجتماعى لتحليلات وكتابات رواد علم الاجتماع، فجاءت كثير من أفكارها وتصوراتها متشابهه مع إسهامات هؤلاء الرواد. ومن ناحية أخرى أثرت النظريات الكلاسيكية بدورها فى فتح المجال لظهور الاتجاهات الحديثة المتخصصة فى دراسة التنظيمات وتحليل قضاياه المتعددة على البعدين النظرى والإمبريقى.

وتنقسم نظريات التنظيم الاجتماعى إلى فرعين رئيسيين، هما:

أولاً: نظريات **البعد الواحد** One Dimension Theories.

ثانياً: النظريات **البنائية الوظيفية (الأبعاد المتعددة)**Multi Dimension Theories.

ولكل نظرية مدخل خاص مميز لها عن غيرها من تلك النظريات الأخرى إن كان بعضها تجمع فى تحليلاتها عدة مداخل تحليلية أخرى.

1- A. Etzioni, Modern Organization, PP. 1-3.

ويندرج تحت الفرع الأول من النظريات: الإدارة العلمية، والتكوين الإدارى، والهيئات الإنسانية، واتخـاذ القـرارات، وسـيكلوجية التنظـيم، وأخيـراً التكنولوجيا. أما النظريات الثانية ذات الطابع الشمولى، فقد تبنت أبعاد تحليلة متنوعة.

أولاً - نظريات البعد الواحد :

تتعدد نظريات البعد الواحد، إذ نجد – مـثلاً – أن الإدارة العلميـة أو نظرية التكوين الإدارى، كل منها يأخذ طابعاً مميزاً، حيث تتركز الأولى على أهمية الكفاية الإنتاجية، وزيادة الفاعلية للعمال، والثانية العلاقـات الإداريـة المحددة فى إطار من الأسس العلمية الإدارية المتطورة. أما مدرسة العلاقات الإنسانية فتضع فى اعتبارها أهمية العلاقات بين الأفراد والروابط الإنـسانية كأساس لزيادة الإنتاج ... ويتخذ أصحاب نظرية اتخاذ القرارات عملية اتخاذ القرار وصنعه فى البناءات التنظيمية كمدخل لدراسة وتحليل التنظيمات.

أما أصحاب البعد السيكولوجى، أو ما يعرف بسيكولوجية التنظيم، فإنهم يهتمون بالعناصر السيكولوجية كبعد تحليلى هام، ويركز أصـحاب نظريـة التكنولوجيا على أهمية التكنولوجيا، ودورها فى تحليـل الأبعـاد الداخليـة والخارجية للتنظيمات.

ونوجز فى هذه السطور ملامح هذه النظريات :

نظرية الإدارة العلمية Scientific Management Theory:

سميت بنظرية تايلور العلمية، وتنسب تـارة أخـرى بحركـة الإدارة العلمية، فقد انحصرت مشاكل الإدارة فى كل من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة من ١٩٠٠- ١٩٢٠.

فقد شهدت تلك الحقبة تطوراً اقتصادياً شمل سعى الدول إلى زيـادة

مواردها الطبيعية فى المواد الخام، وظهر ذلك عن طريق فتح باب المستعمرات فى الدول الجنوبية، واستعمارها لتزويد المصانع الجديدة بمختلف المواد الأولية، الأمر الذى أدى إلى تنوع هذه الموارد ونوعية الصناعات الجديدة.

وقد صاحب هذا التوسع فى الطرق ووسائل المواصلات الحديثة، وتركيز عدد السكان بالمدن، والتوسع فى التصنيع. كما اتسعت الأسواق الداخلية، وازدادت أسواق التصدير. وقد صاحب ذلك الخسائر وصور الإسراف فى الإنتاج، والتى جاءت لما كان سائداً فى المصانع من ترك عمليات الحفاظ على الآلات، واختيار طرق العمل لحرية تصرف العامل وحده، حيث كان العامل هو الذى يحدد بنفسه مستويات الإنتاج. وكانت أساليب العمل فى المصانع أساليب موروثة وغير مخططة، وكان الأفراد كسالى وغير قادرين على تنظيم الأعمال، ثم اشترك العامل فى عملية الإنتاج، ولم يبذل العمال كل جهدهم لاعتقادهم أن الزيادة فى الإنتاج سيترتب عليها البطالة.

ونتيجة لزيادة كل من الحاجة والرغبة لتنفيذ رأس المال فى الإنتاج الصناعى والمواد الأولية (الخام)، وذلك من قبل طبقة أصحاب رأس المال، سعوا إلى ضرورة توظيف أموالهم فى أقرب وقت ممكن، دون إعداد الطبقات العمالية المدربة، أو وجود كوادر إدارية عليا متخصصة تدبر كل العمال والمواد الخام، أو تنظم عمليات الإنتاج عموماً، بما أدى إلى ركود الإنتاج ذاته وحدوث خسارة كبيرة فى التنظيمات الصناعية، كغياب الإدارة العلمية المميزة، والفئات العمالية المدربة.

وقد اتسمت الفئات العمالية أو الإدارية الموجودة والسابقة لوجود نظرية الإدارة العلمية إنما ليس لديها الخبرة وتتصف بالكسل، وعدم وجود الدافعية، نظراً لعدم وجود مقابل عندما يتم زيادة الإنتاج بواسطة العمالة حيث يـذهب عائد بكامله إلى أصحاب العمل وحدهم، وهذا ما يمكن وصفه بغياب حوافز العمل والإنتاج للعاملين بالتنظيمات الصناعية، واحتكار قيمة العمل وتحديـد الأجور وانخفاض مستوياتها، مما أدى إلى تدهور الإنتاج وزيادة الخـسائر المالية فى الصناعات القديمة[1].

وتؤكد هذه النظرية أن للعمال حافزاً ودافعاً هاماً يـؤثر فـى تحـسين دخولهم، كما تؤكد على ضرورة الاهتمام ببعض الخصائص، مصل: تقـسيم العمل، وترتيب العمليات الوظيفية، وتحقيـق أعلـى درجـات التخـصص، وتسلسل السلطة والضبط، واتباع الطرق العقلانية الرشيدة.

ويبدو من ذلك أن حركة الإدارة العلمية كانت تميل إلى النواحى الآلية الميكانيكية أكثر من ميلها إلى النواحى السيكلوجية العامة التى تحدد الـسلوك الإنسانى فى التنظيمات.

وقد ظهرت نظرية الإدارة العلمية فى الثمانينيات من القرن التاسع عشر، وكان رائدها فريدريك تايلور F. Tylor (١٨٥٦- ١٩١٧)، وهـو مهنـدس ميكانيكى أمريكى عمل فى مجال التنظيمات الصناعية، واكتشف فـى نفـسه الرغبة فى القيام ببحوث علمية ترتكز على تطبيق العلم والبحث العلمـى فـى المجال الصناعى، خلال تحليل العمل خطوة خطوة، لكى يصل إلى العوامـل التى تؤدى إلى بطء العملية الإنتاجية، حتى يمكن تلافى ومواجهة هذه العوامل.

١- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. علم الاجتماع الصناعى. النشأة والتطورات الحديثـة. ص٧٨.

وألف تايلور كتابه بعنوان "أصول الإدارة العلميـة" ١٩١٢، وعرفـت أبحاثـه بنظـام المهنـة Task System أو الإدارة العلميـة Scientific Management، ونسبة لتطبيق المنهج العلمي.

وجاءت أفكار تايلور وأساليبه الفنية حول دراسـة كـل مـن الوقـت والحركة Time and Motion التـي تجـرى بواسـطة العـاملين داخـل المؤسسات كرغبة فى إنقاذ التدهور فى عمليات الإنتاج، وتلافـى الخـسارة المستمرة فى المؤسسات الصناعية. وحرص على استخدام كل من الملاحظة والتجربة، وذلك من أجل تحقيق أعلـى مـن الإنجـاز داخـل المؤسـسات الصناعية، التى تجرى عملية تجارية أو تطبق فيها أساليب الفنيـة الإداريـة والمهنية، كما عرفت باسم دراسات الوقت والحركة[1].

وركز تايلور فى دراسته على العوامل الفيزيقية التى تحـيط بالعمـل والعمال، وتبين له ضرورة تكامل عنـصرى الإنتـاج: الجانـب البـشرى، والجانب الآلى. ويستهدف فى دراسته ضرورة الوصول إلى كيفيـة تحقيـق أقصى إنتاجية بأقل قدر من الحركات، وفى أقصر فترة ممكنة مـن الـزمن، وهى ما تسمى بالطريقة المثلى لأداء العمل. وحصر تايلور دراسـته علـى العامل الصناعى، ومن ثم اعتبر الفرد وحدة مستقلة يتعين أن يكون سـلوكه وضروب نشاطاته على درجة عالية من الرشد والتعقل الأمر الذى يؤدى إلى أكبر قدر من الإنتاجية فى أقصر وقت وبأقل مجهود وبأدنى حد من التكلفة.

ويلاحظ أن الدراسات التقليدية للزمن والحركة قـد تجنبـت الأعمـال المتصلة بحل المشاكل Problem Solving Tasks، ومن ثم لـم تتعـرض لأوجه السلوك الإنسانى.

١- انظر. د. عبد المنعم عبد الحى. التصنيع والسلوك الاجتماعى. ص ص١٥٥- ١٥٩.

وفى عام ١٩٤٠ نشر كتابه الزمن والحركة وركز الكتاب على:

١- تغطية جدران الحجرات بصفائح معدنية.

٢- تسوية الحديد الزهر على المخرطة.

٣- تركيب زخارف دائرية للمقاعد باستخدام سبائك حديدية مخلوطة بالنحاس الأحمر.

وتتطلب العملية الأولى والثانية عاملاً مدرباً، ولا يمثلان عملاً من الأعمال الصناعية البسيطة، وعرض هذا ما يختص بتحديد سلوك العامل أثناء تأدية العمل، إلا أنها لم تتعرض لطبيعة النشاط العضلى الذى يتطلبه تنفيذ العمل، ونستنتج من هذا العرض أن هذه الدراسات اهتمت بتحديد الطريقة التى يلتزم بها العامل فى أداء العمل دون الاهتمام بمدى تأثير هذه الطريقة على المجهود العضلى للعامل وبالتالى على سلوكه.

ونعرض فى هذه السطور أهم الأفكار والتصورات التى عرضها تايلور لتحقيق زيادة الإنتاج والفاعلية والكفاءة[١]:

١- تقسيم العمل The Division of Labour، حيث ركز تايلور على تقسيم العمل ليس فقط على مستوى داخل المؤسسات الصناعية والإدارية والتجارية، ولكن أيضاً على مستوى المشروعات الصغيرة، والمتوسطة، ويشمل ذلك كافة التخصصات الإدارية والمهنية والفنية، ويصبح ذلك التقسيم من وظائف الإدارة العليا للمؤسسة، ويقع هذا التقسيم طبقاً لطبيعة الأعمال وأنماط الخبرة، والشخصية الفردية، ونوعية الإنتاج، والشهادات العلمية.

١- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. علم الاجتماع الصناعى. ص ص٨١- ٨٤.

٢- قياس العمل Work Measurment، واستخدم تايلور فى ذلك كل من العمل والوقت، وذلك بهدف الوصول إلى أقصى معدلات الإنتاجية وتنفيذ المهام والأعمال فى وقت قياسي. وأكد تايلور أن نظام الرأسمالية يتطلب ضرورة تعليم العامل ذاته، والعمل على تدريبه ومحاكاته عموماً للأفراد ذو الخبرة العلمية. وغالباً ما يقوم العمال الجدد عامة بأعمال وأفعال غير ملائمة ومضيعة للوقت والجهد، لذا ينبغى قياس عنصر الزمن لهذه الأعمال والأفعال وتحديد الوقت الأمثل لها، حتى يمكن تدريب العمال على الاستفادة منها وتلافى الحركات والأفعال الزائدة المضيعة للوقت والجهد.

٣- وصف العمل Task Prescriptions: حيث ينبغى إعطاء العامل وصفاً دقيقاً، وما يتطلب منه عند القيام بهذه الأعمال وتنفيذها. وعلى ذلك فلابد من وضع أوصاف العمل والمهام مسبقاً، وذلك بصورة مكتوبة ومحددة، حتى يمكن خضوع كل من الإدارة والعمال معاً، فى إطار المنظومة القياسية للأعمال والوظائف التى يقومون بها.

٤- الحوافز Incentives: حيث أوضع فيبر أن أى جزء من العمل يجب أن يتقاضى عليه العامل أجراً محدداً، كما أن عملية دفع الأجور مرتبطة بطبيعة ونوع وحجم الأعمال التى يقوم بها ويسهم عموماً فى العملية الإنتاجية، وكلما زاد حجم العمل الذى يقوم به عما هو محدد له من قبل المؤسسة، فلابد من أن يحصل على مكافآت أو ساعات زائدة يتقاضاها فى صورة حوافز، وعلى ذلك أكد تايلور على أهمية أن يكون أصحاب العمل كرماء أو أسخياء عند مكافأة العمال الذين يحرصون على الإنتاج وجودته.

٥- العمل هو نشاط فردى Work is an Individual activity: أكد تايلور على أن النشاط الفردى فى العمل يقاس من خلال الطموح الفـردى أو الشخصى للفرد ذاته، وأنه عندما يوضع الفرد أو العامل فى إطار داخل الحياة، فإن الفرد يفقد حماسه الفردى، وتأثير الحياة على الفرد سيكون سلبياً على العمل والإنتاج.

٦- الدافعية Motivation: ذلك أن المصالح الذاتية تدفع الأفـراد سـواء أكانوا أصحاب عمل أو أعمال. فهذه المصالح تحرك الجميع باعتبارها باعثاً للدافعية للعمال وزيادة الإنتاج، ويسعى العمال للحـصول علـى أجور عالية عن قيمة العمل الذى يؤدونه فى أقل وقـت ممكـن، وإذا قاموا بأعمالهم يجب أن يكافؤا من قبل المؤسسة مادياً ومعنوياً.

٧- القدرة الفردية Individual Ability: فقد اهتم تايلور بتميز القـدرات الفردية بين العمال أو بين المستويات الإدارية العليا والمهنية، وذلك من أجل توظيف هذه القدرات عند التخطيط للمهن والوظـائف وعمليـات الإنتاج مستقبلياً. وتعد هذه القدرات ضمن العوامل التى تؤدى إلى زيادة الفاعلية والكفاءة والمؤسسات الصناعية عامة.

٨- دور الإدارة The Role of Management: فقد حرص تايلور على أن يميز بين الأعمال والوظائف التى يقوم بها العمال وفئة الإدارة العليا فى المؤسسة الإنتاجية، ويرجع هذا التمييز إلى طبيعة الدور الذى يقوم به كل منهما فى العمل. ويجب على فئة المديرين أن يكون لديها أفكار متطورة تقوم على التخطيط العلمى المدروس لتحقيق الـصالح العـام سواء للمؤسسة وزيادة إنتاجها أو تحقيق رغبات العمال وزيادة أجورهم ومرتباتهم وحوافزهم عن طريق العمل الجاد.

٩- النقابات العمالية Trad Union: فقد اهتمت نظرية تـايلور لـلإدارة العلمية بوجود النقابات العمالية، ومع ذلك فإن تايلور أكد على ضرورة وأهمية تنفيذ البرامج وخطط وأسـاليب الإدارة العلميـة دون تـدخل النقابات العمالية، فالعمال دائماً هم العمال الذين يجب أن يقوموا بالعمل، كما أن مبادئ الإدارة العلمية محددة الأهـداف، ولا يمكـن أن تـدخل النقابات جزئياً أو كلياً فى إطار المفاوضات أو الصراع، وإثارته بـين العمال والإدارة، طالما أن أهم مبادئ الإدارة العلمية التايلورية ضرورة وجود نظام عادل للأجور ومكافئ لقيمة العمل نفسه.

١٠- تطور الفكر الإدارى، حيث تؤكد نظرية تايلور للإدارة العلمية علـى ضرورة تطور الإدارة وجعلها علماً متميزاً. كما أن مجموعة القواعـد والقوانين يجب أن تخضع للتطور والتعديل والتحديث المستمر، وذلـك نتيجة الدراسات العملية والتطبيقية التى من شأنها أن تعزز الأسـاليب العلمية التى تهتم بها الإدارة فى تطوير وتحـديث عمليـات الإنتـاج والسيطرة على العمل داخل المؤسسات الإنتاجية بصورة مستمرة. وأكد تايلور كذلك على الدور الوظيفى والمهنى لفئة المـديرين أو الطبقـات الإدارية العليا، والتى يجب أن يكون لديها فلسفة إدارية مهنية محـددة المعالم والأهداف. كما يجب أن تقوم عمليات تحويل أساليب العمل إلى مجموعة من القواعد والقوانين التى تساعد على العمل والعمال علـى إنجاز مهامهم بأحسن الطرق الممكنة، وبأقل التكاليف والعمـل علـى زيادة أجور العمال، مما يعود على أصحاب العمل ومؤسساتهم بالفوائد الإيجابية الكبيرة.

نظرية *التكوين الإدارى*:

يطلق على هذه النظرية اسم النظرية الإدارية Administrative Management Theory، وتمتد جذور هذه النظرية إلى آدم سميث، وبرزت فى كتابه "ثروة الأمم"، ويرى كثير من المحللين لتطور التراث السوسيولوجى والإدارى أن نظرية الإدارة العلمية والتكوين الإدارى تكمل كل منهما الأخرى، حيث اهتمتا بقضايا العمل والإدارة للمؤسسات الإنتاجية الصناعية. كما جاءت أفكارهما بادئة خير لزيادة الإنتاج وتطوير المؤسسات وتطبيق نظم الإدارة الحديثة، وذلك عن طريق تطبيق الوسائل الفنية والعلمية الحديثة، التى تم استنتاجها من واقع الدراسات الميدانية والتجارب الفعلية التى اعتمدت على الملاحظة والتجريب واستخدام النتائج العامة والقوانين والمبادئ التى يمكن الاستعانة بها فى إدارة المؤسسات والتنظيمات الإدارية والصناعية الإنتاجية.

وقد اهتم هنرى فايول Henry Fayol (١٨٤١- ١٩٢٥) بالأعمال والوظائف الإدارية، وهو مهندس فرنسى، ثم مديراً ووصل إلى أعلى المناصب الإدارية العليا، ومن أوائل الكتاب فى مجال الإدارة، وتوصل فى كتابه "المبادئ العامة للإدارة" إلى عدد من المبادئ فى مجال الإدارة. وتعرض فى كتاباته إلى الوظائف والإدارة كالتخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والتنسيق، والرقابة.

ولعل من أهم المبادئ التى ذكرها:

١- تقسيم العمل.　　　٢- السلطة والمسئولية.

٣- الامتثال والخضوع للنظام.　　　٤- وحدة القيادة.

٥- وحدة التوجيه.

٦- إخضاع المصالح الشخصية للمصلحة العامة.

٧- مكافأة الأفراد. ٨- المركزية.
٩- التسلسل الإدارى. ١٠- التنظيم.
١١- العدالة. ١٢- المبادأة.
١٣- روح الجماعة. ١٤- استقرار عمالة الأفراد.

ويوجد ثمة اختلاف شكلى بين كل من نظرية الإدارة العلمية عند تايلور، ونظرية التكوين الإدارى عند فايول، حيث ركزت أبحاث الأول (تايلور) على اهتمامات مستوى الإدارة المباشرة، ووجه أبحاثه لدراسة أقل المستويات الإدارية التنفيذية فى المصنع ثم تدرج إلى أعلى المستويات، أما الثانى (فايول) فقد ركز على المستويات الإدارية العليا، والاهتمام بالمدير الإدارى، والإدارة التنفيذية، ثم تدرج من القمة إلى أسفل المستويات الإدارية والتنفيذية الدنيا.

وحدد فايول خمسة وظائف للمديرين، هى:

١- التخطيط. ٢- التنظيم. ٣- التوجيه.
٤- التنسيق. ٥- الرقابة.

ولم يحاول فايول أن يطرح فلسفة مستقلة فى الإدارة والتنظيم، وإنما سعى لتقديم مجموعة من الأفكار والملاحظات والمبادئ التى يمكن الاسترشاد بها فى وضع أسس نظريات الإدارة الحديثة، وهذا ما جعل كثيراً من الاتجاهات والنظريات الإدارية الحديثة، تتبنى أفكاره وتصوراته العامة التى تم استخلاصها بصورة علمية واقعية.

ولقد صنف فايول مظاهر النشاط الواقعى داخل التنظيمات والمؤسسات الصناعية إلى ستة مجموعات رئيسية هى:

١- **الأعمال الفنية:** وهى أنشطة الإنتاج التــى توجــد داخــل المؤســسة الصناعية.

٢- **الأعمال التجارية:** مثل حركة البيع والشراء والتبادل.

٣- **الأعمال المالية:** وهى أنشطة رأس المال، وأماكن الاستثمار، وعمليات تمويل المشروعات.

٤- **أعمال الأمن أو الضمان:** وهى تــرتبط بعمليــات المحافظــة علــى الممتلكات والاستثمارات والأفراد والجماعات العاملة والمؤسسات.

٥- **أعمال المحاسبة:** وهى جميع أنشطة المحاسبية والإحصاءات المرتبطة بالنشاط الفعلى.

٦- **أعمال إدارية:** وهى أعمال الفئة الإدارية، والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة والضبط والتحكم.

وقد قسم علم الاجتماع الصناعى أفكاره حول الإدارة الــصناعية إلــى ثلاثة أفكار أساسية، هى:

١- القيم الإدارية والتدريب. ٢- المبادئ العامة للإدارة.

٣- عناصر أو أسس الإدارة.

وتركزت هذه النظرية على العمليات الداخلية للتنظيم، وأهميــة تقــسيم العمل واهتمت بالإشراف والتحكم والسلطة داخل التنظيمات الحديثة، والاهتمام بمظاهر الأداء المادى والفسيولوجى للعملية، مع إهمال العنصر السيكولوجى.

وقد اتفق أصحاب هذه النظرية على بعض المبادئ الأساسية لها، وهى:

١- الوظيفة. ٢- العملية. ٣- الهدف أو الغاية.

٤- التخصص. ٥- المكان.

ويرى رواد هذا الاتجاه أن المعيار المناسب يتناسب ويختلف من تنظيم إلى تنظيم آخر وفقاً للظروف والمتغيرات السائدة، هذا ولا يزال هدف الكفاءة هو ما يسعى إليه نموذج التكوين الإدارى.

وقد انقسمت أبحاث هذه النظرية إلى ناحيتين: الأبحاث الرسمية، وهى تحدد الهيكل الرسمى، والأبحاث والآراء العامة غير الرسمية[1].

ويرى فايول أن تطبيق فكرة العقاب لتمثيل السلطة يعمل على خلق الظروف الملائمة للإدارة الجيدة، إلا أنه يعتقد أن من الصعب تحديد أثرها وخاصة فى المشروعات الكبيرة. وربط فايول بين المسئولية والعقاب، ويرى أنه من الضرورى تحديد درجة المسئولية أولاً ثم توضع أوزان للعقاب على هذا الأساس. وأضاف فايول أن تحديد مسئولية العمال تعد بسيطة للغاية إذا ما قورنت بتلك التى تتصل برؤساء العمال والمشرفين ورجال الإدارة والمدير العام.

واستطرد فايول أن تحديد العقاب الملائم يرتبط أساساً بطبيعة العمل نفسه، ويتطلب ذلك توافر الحكم الصحيح على قيمة العمل وطبيعة ومدى أهميته بالنسبة لغيره، كا أن تحديد العقاب يستلزم مراعاة الروح المعنوية والعدالة والحزم.

وقد أوضح لوثر جاليك فى نظريته للتكوين الإدارى أن التكوين الإدارى يبنى على أساس البديلات الآتية:

١- الهدف والغرض. ٢- العملية. ٣- العملاء.

٤- المكان بمعنى التقسيم الجغرافى. ٥- الزمان.

1- See. G. Freidman. Society. P. 39.

ويضيف جاليك أن التنظيم قد يكون أساسه الزمان أو المكان أو العملاء، أما التقسيم على أساس الهدف، فإنه يتطلب أداء خريطة تظهر العلاقات المتبادلة بين الوحدات التنظيمية المنفصلة والمتصلة عن بعضها البعض. وأيضاً العلاقات بين هذه الوحدات وبين الهدف الرئيسى، وعندئذ فقط يمكن التعرف على هذا التنظيم.

وفى بداية عام ١٩٣٠ اصدر مونى ورايلى كتابا بعنوان "مبادئ التنظيم"، وتضمن هذا الكتاب نموذجاً للتنظيم الرسمى يشمل أربعة مبادئ، هى:

١- مبدأ التنسيق. ٢- التسلسل الإدارى.

٣- الفنيون والإداريون. ٤- مبدأ الوظيفة.

١- *مبدأ التنسيق*:

ويجسم هذا المبدأ مدى الحاجة إلى وجود السلطة والقيادة والتنسيق، ويتطلب ذلك الأخذ بفكرة توجيه الجهود وإثارة المعنويات.

٢- *التسلسل الإدارى*:

ويعتمد هذا المبدأ على القيادة والتفويض والتحديد الوظيفى، ويستمد وجوده من التقسيم الرأسى للسلطة والتحليل الأفقى لواجبات الوحدات التنظيمية المختلفة.

٣- *الفنيون والإداريون* :

تعمل جماعة الفنيين فى المستويات الإدارية العليا، وهم يتمتعون بسلطة وظيفية، وهذه الأخيرة هى الحق فى إصدار التعليماتِ والتوجيهات والأوامر الفنية الخاصة بالنواحى المتصلة بأعمال القيادات ألإدارية العليا، وتحدث العلاقات التنظيمية المتداخلة نتيجة وجود سلطة إدارية وسلطة وظيفية، ووجود السلطتين يؤدى إلى تعقد التنظيم، وإلى مشاكل بين الجماعات

الإدارية والفنية وهو يؤدى إلى زيادة وسائل الاتصال داخله، وإلا تعدد العلاقات الفنية والإدارية بين الأفراد فى نفس المستوى الإدارى.

وينتج عن هذا جميعه تداخل السلطات والمسئوليات، بما يستلزم أن نحدد بدقة ووضوح مجالات السلطة الإدارية والسلطة الفنية الوظيفية، وينبغى وضع قواعد ثابتة لتنظيم العلاقات المتداخلة التى تنشأ من وجود طبقة الخبراء الفنيين داخل التنظيم المعين(١).

٤- مبدأ الوظيفة :

ويقوم هذا المبدا على فكرة التخصص وهو يشبه مبدأ التسلسل الإدارى، ويفرق بينهما بضرب المثال الآتى:

إن الفرق بين رتبة رائد ورتبة فريق فى الجيش يقوم على أساس التفاوت فى مقدار السلطة التى يتمتع بها كل منهما، مما يؤدى إلى التفاوت الإدارى، أما الفرق بين ضابط المدفعية وبين ضابط المشاه يرجع إلى فارق وظيفى يتمثل فى اختلاف طبيعة وواجبات وأعمال كل منهما، وقد استمد مونى هذا التقسيم من دراسته لكل من: الكنيسة، والنموذج العسكرى.

نظرية العلاقات الإنسانية

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية كرد فعل للظروف المتغيرة التى حدثت فى المجتمع الصناعى بعد وجود نظام المصانع، وتأثيره على نمط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى نفس الوقت. كما جاءت رغبة أصحاب العمل، ورءوس الأموال، وتطلعاتهم المستمرة نحو زيادة أرباحهم، وإنتاج مصانعهم وشركائهم وطموحهم الذى يفسر ظاهرة النمو الرأسمالى

1- J. D. Money & A. C. Reiley, The Principles of Organization.

التى بدأت فى الانتشار والتوسع فى كافة أوجه الأنشطة الاقتصادية وخاصة النشاط الصناعى.

وقد ظهرت هذه المدرسة فى جامعة هارفارد Harvard University على أيد مجموعة من العلماء البارزين، وعلى رأسهم التون مايو E. Mayo، ثم امتدت إلى جامعات شيكاغو وميتشجن، وغيرهم من المراكز العلمية، وجاءت هذه النظرية نتيجة تدهور الصناعة فى المؤسسات الإنتاجية واعتبارها أهم العوامل التى شغلت أصحاب هذه المؤسسات أو رؤوس الأموال، والقائمين على إدارة الشركات الصناعية، وأيضاً اهتمامات الطبقة العاملة، وكثير من الأوساط السياسية والمهتمة بصنع القرارات ورسم الاستراتيجيات القومية داخل أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية، كما ظهرت كثير من الخسائر فى المنتجات وتدهور أنواعها وجودتها، وحدوث العديد من الإفلاس الاقتصادى والتجارى سواء للشركات الصناعية والبنوك والشركات التجارية والخدمات التى ترتبط عموماً بازدهار، أو تدهور الإنتاج الصناعى.

وعمد هذا الاتجاه على تطور نظم العمل والإنتاج وبناء مجتمع حديث يقوم على أفكار وتصورات جديدة تهدف إلى تطوير كل من الفرد وجماعته وأسرته ومجتمعه بصورة شاملة.

وقد ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية كرد فعل لإتجاه الإدارة العلمية والتكوين الإدارى، حيث تلاحظ أن النشاط العام للإنسان هو العنصر الأساسى للنظرية الإدارية، والتى ركّز هذا الاتجاه على موضوعات علم النفس الصناعى، وتقييم الثروة الآلية، وركزت أبحاثها على الأفراد باعتبار أنهم جزء من الإدارة.

ويستند هذا الاتجاه إلى أن طبيعة الإنسان إنسانية اجتماعية، فهو على اتصاله مع غيره من الناس مكوناً معهم شبكة من العلاقات الإنسانية الاجتماعية، وتطورت هذه النظرية من خلال الإطار الإمبيريقى والدراسات الإمبيريقية، كما استحدث الأساليب المنهجية لعلم الاجتماع.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الجامعات ومراكز البحث العلمى لم تدخر جهودها من أجل المشكلات الصناعية، التى ظهرت داخل المؤسسات والشركات الصناعية، وعلاقة هذه المشكلات بنوعية البناءات والنظم والأنساق والعلاقات والأدوار الإجتماعية ككل.

ولقد ظهرت أفكار العلاقات الإنسانية بعد مناقشتهم لعدد من الظواهر والمشكلات التى توجد داخل المؤسسات الصناعية مثل ظاهرة التعب والملل، والتى ترجع إلى سوء العلاقات الاجتماعية والعلاقة بين العمال والإدارة، ونظام العمل الميكانيكى، الذى ينظر إلى العمال على أنهم مجرد آلات تعمل فى ظل نظم محددة ودقيقة، وذلك حسب أحدث الوسائل والأساليب العلمية التى توصلت إليها أفكار أصحاب نظرية الإدارة العلمية.

وبالإضافة إلى ذلك فإن تفسير ظاهرتى التعب والملل واللتان ترجعان إلى طبيعة التدريب، واختلاف القدرات والفوارق الفردية بين العمال، وعملية الإشباع الوظيفى والمهنى، والظروف الفيزيقية للعمل، مثل: الضوضاء، والإضاءة، والتهوية، وإلى طبيعة السلوك الإنسانى ككل للعمال والإدارة.

وتستند العلاقات الإنسانية على الموضوعية، بحيث يمارس الإنسان نشاطه مع المحافظين على مقومات السعادة والإشباع والتوافق، وتستهدف تكامل أهداف الموظفين والعمال وتعاونهم لتحقيق أهداف المؤسسة بما يحقق إشباعهم، والعلاقات الإنسانية ليست شعاراً، ولكنها نظرية يقصد بها إعادة

النظر فى العمال والإدارة، على نحو يجعلها أكثر فاعلية وأكثر إنسانية.

وتقوم العلاقات الإنسانية على بعض المبادئ، نذكر منها: استمع إلى الفرد، تفهم شعوره، شجع ميوله، قدّر مجهوداته، زوده بالمعلومات والأخبار، وربِّه وأرشده، عامله كفرد له خصائصه، ومميزاته، واتصل به دائماً واحترمه[1].

ولكن كتاب هذه المدرسة أظهروا أن المطلوب هو أهم من مجرد الاستشارة والترغيب وتفهيم هؤلاء الأفراد الذين يجب أن يرتبطوا بالعمل فى الهيكل الرشيد بطريقة اقتصادية، ويعنى هذا أن نضع فى الاعتبار أكثر من العوامل السيكلوجية والاجتماعية، ذلك أن الموظف الفرد أو المدير يودُّ استخدام التنظيم لتنمية أهدافه، بينما يحاول التنظيم استخدام الفرد لتنمية أهدافه، وخلال عملية الانصهار يحاول التنظيم استخدام الفرد لتنمية أهدافه.

وفى عملية الانصهار نجد أن التنظيم إلى حد ما يعيد إعداد الفرد، وأن الفرد إلى درجة ما يعيد عمل النظام.

ويعتبر ألتون مايو (١٩٢٧- ١٩٣٣) من أهم رواد هذه المدرسة، فهو الأب الروحى والممثل الرسمى لهذا الاتجاه فى الفكر، وقام بدراسات إمبيريقية فى عدة تنظيمات صناعية، هى: مصنع النسيج بالقرب من فيلاديلفيا، ومصانع الطائرات فى جنوب كاليفورنيا، ومصنع المعادن، وفى عام ١٩٤٤ استكمل ألتون مايو وزملاؤه دراسته فى مصانع هاوثورن Howthorn لإعداد التليفونات التابعة لشركة "ويسترن اليكتريك Western Electric" الموجودة فى شيكاغو.

١- د. صالح الشيكشى. العلاقات الإنسانية والإدارة. ص ١٤٧ وما بعده.

وقد ركز فريق البحث على ملاحظة وإجراء التجارب على جماعات العمال فى محاولة لتوضيح أثر الظروف الطبيعية على العمال، مثل العلاقة بين كمية الإضاءة والتهوية ووضع الآلات على الكفاية الإنتاجية للفرد، وأثر جدول العمل على إنتاجية الفرد، وعلاقة الأجر بالإنتاج، وأهمية المقابلة، والسلوك الجماعى، وفترات الراحة والمعاملة من جانب الرؤساء وأثرها على زيادة الإنتاجية عند العاملات.

وقد حاول أصحاب هذه الدراسات أن ينشروا الظواهر التنظيمية طبقاً للظروف الاجتماعية والنفسية، وذلك فى ضوء حاجة الفرد إلى التعامل مع الآخرين، وإقامة علاقات معهم، أو فى ضوء سعيه الدائم نحو تحقيق حاجاته المختلفة، وتوصل مايو وزملاؤه إلى بعض الحقائق التى استمدوها من عدد من الدراسات الميدانية، هى:

١- أن كمية العمل التى يقوم بها العامل لا يمكن أن تتحدد من خلال القدرة الفيزيقية للعامل، ولكن كذلك الأوضاع الاجتماعية التى تحيط بمجال العمل.

٢- أن المكافآت غير الاقتصادية تلعب دوراً رئيسياً فى تحديد الدافعية، وتحقيق مزيد من الإشباع النفسى للعامل.

٣- أن التخصص العمالى لا يتحقق فقط من خلال الكفاءة الموجودة فى تقسيم العمل.

٤- يتحدد هذا التخصص من خلال وجهة نظر العمال على أنهم أعضاء فى جماعة تنظيمية، وليسوا مجرد أفراد فقط ليست بينهم أى علاقات.

وتؤكد هذه المدرسة على أهمية وسائل الاتصال، والقيادة، وعملية اتخاذ القرارات، ورسم السياسات التصنيعية.

وبالإضافة إلى ذلك كان دعاة العلاقات الإنسانية ساعدوا فـي إيجـاد تفسيرات أحسن لسلوك الأفراد فى التنظيم، ولماذا يتصرفون بهذا الـسلوك، وذلك عن طريق إظهار دور الجماعة فى التنظيم، كما أظهر بعض العلمـاء أهمية تزويد تفاعلات مقسمة بين الجماعات عن طريق تجميعهم فى إطـار تنظيمى واحد.

إتخاذ القرارات

اتخاذ القرار هو اتقان أو توفيق بين العناصر والقوة والعوامـل التـى تؤثر فى القرار، فهى تعكس المفاضلة بين البدائل، وتقوم على فكرة اختيـار تصرف من تصرفات العمل بين البديلات المختلفة وهذا البديل الذى نختـاره فى نهاية الأمر لا يمكن أن يحقق إنجازاً كاملاً أو تأماً للأهداف، ولكن يعتبر فقط أحسن حل يمكن الوصول إليه فى ظل الظروف القائمة. وبالإضافة إلى ذلك فإن الحالة البيئية تعتبر من البديلات المتيسرة، وبالتالى تضع حداً أقصى لمستوى تحقيق الهدف الممكن الوصول إليه.

ولهذا فدائماً ما يعكس القرار مواقـف الحيـرة والتأمـل والمفاضـلة والمناظرة والمراجعة والحساب للنتائج التى قد تترتب على بديل دون الآخر، ويختلف الأفراد فى عملية اتخاذ القرارات بما تتضمنه هذه العملية من أنشطة تباين الخبرة والتدريب والتعليم والممارسة ومستويات الطمـوح والتكـوين المزاج الشخصى والأفق التخطيطى والإدراك والحس.

ويعتبر الكشف عن المشكلة الحقيقية وطبيعتها وتحديد أبعادها من أساس عملية اتخاذ القرار، وتواجه المنظمات مشاكل عديدة منها مـا هـو إدارى، ومنها ما هو إنتاجى، ومنها ما يتعلق بالسوق، ومنها مـا يتـصل بحقـوق

العمال، ومنها ما يتصل بالبيئة المحيطة. وعليه فإن تحديد المشكلة يمثل مرحلة أساسية فى عملية اتخاذ القرار.

إذن فعملية اتخاذ القرار أساسها الاختيار لبديل واحد من بدائل متعددة – لا تقل عن اثنين – وفقاً لبعض المقاييس المرعية. وهى مجموعة من عمليات الإنتاج والقرارات الإدارية تجرى خلال المرور بمراحل، هى[1]:

١- تعريف المشكلة. ٢- تحليلها.

٣- دراسة الحلول البديلة. ٤- اختيار أفضل الحلول.

٥- إخراج القرار إلى حيز التنفيذ.

تعريف المشكلة:

١- تعريف المشكلة.

٢- تحليل المشكلة.

وهو تقسيم المشكلة إلى عناصرها الأساسية مما يتيح الفرصة للإلمام بالأبعاد الحقيقية لها، وتبسيط ما قد يبدو معقداً منها، ويتضمن ذلك:

أ- ترتيب أجزاء المشكلة وأهميتها.

ب- تجميع المعلومات وتصنيفها.

جـ- الاسترشاد برأى ذوى الخبرة.

د- الاستفادة من الخبرة السابقة التى تمخضت عن حل مشاكل مماثلة فى الماضى والاستعانة بها على ضوء الوقائع الجديدة.

ويصاحب ذلك الفحص الدقيق لهذه المعلومات للتعرف على أكثر المعلومات التى توضح وجود عامل معين يؤثر بصفة واضحة على الحدث

١- انظر. عبد المنعم عبد الحى. دراسات فى علم اجتماع التنظيم والإدارة. ص ٥٨ وما بعدها.

المشكلة، ويساعد ذلك على استبعاد المعلومات التى لا تتعلــق بالموضـــوع، واستبعاد الآراء التى ليس لها أسانيد منطقية.

٣- التوصل إلى الحلول البديلة :

وبعد الجمع والفحص تأتى مرحلة وضع الحلول البديلة، وهى وســيلة هامة لتعبئة وتنمية القدرة على تصور الحال المناسب.

٤- اختيار أفضل الحلول :

وهى تفيد فى صياغة القرار من خلال اختيار أفضل الحلول المطروحة بحيث يكون القرار محققاً لأكبر قدر من الموازنة بين المنفعـــة والـــضرر، ويعود بأفضل النتائج، وبأقل جهد، ولا يتسبب فى إحداث أى تعديلات جذرية فى تنظيم المنشأة، ويراعى اختيار الوقت المناسب لتنفيذ القرار، والإمكانات المتاحة.

٥- إخراج القرار إلى حيز التنفيذ الفعال:

ويتم ذلك من خلال القيادة الإدارية داخل المنظمة، ويتم تعميمه علـــى مستويات المنظمة، ويصبح ملزماً للتنفيذ من جانب جميع الإدارات المعنية.

وتوضح الدراسات التنظيمية والإدارية أهمية إشراك العاملين فى صياغة القرارات المنوط إليها تنفيذها، حيث يؤدى ذلك إلى زيادة وعيهم وإحـــساسهم بقيمة القرار، ويزيد من تحمسهم فى تنفيذه على أكمل وجه.

وينبغى على المدير أن يتابع قراره حتى يقف على مدى تنفيذه، وليتأكد أنه قد نفذ بطريقة سليمة، وغالباً ما تنشئ الإدارة العليا مكاتب متخصصة فى متابعة تنفيذ القرارات الإدارية، وعرضها أول بأول على القيادة التنظيميـــة، ويتوقف نجاح اتخاذ القرارات على مدى مساهمة العاملين داخل المنظمة فى

خطوات اتخاذ القرار.

ومن أصحاب هذا الاتجاه مارش وسيمون Marsh & Simon وفــى كتابهما بعنوان "التنظيم" يقولان أن هناك نوعان رئيسيان للقرارات هى: ١- قرارات للإنتاج. ٢- قرارات للإسهام. وتكون قرارات الإنتاج عادة نتيجــة التعامل بين اتجاهات الأفراد ومتطلبات التنظيم، ويــصبح تحليــل الهادفيــة مركزاً لدراسة نتائج العمل المتداخلة، وينعكس أثر القرارات الفردية للإسهام فى التنظيم على بعض المسائل كالعلاقة بين مكاسب التنظيم وبين متطلباته، كما أن قرارات الإسهام تركز الاهتمام على أسباب بقاء الأفراد فى التنظيمات أو تركهم لها(١).

ولا تقوم التنظيمات على عامل واحد أو صفة واحدة، ولكن تقوم علــى مبدأ تقسيم العمل والتخصص، وخاصة التخصص الأفقى، لما لهذين البعدين من أثر فى رسم واتخاذ القرار، بالإضافة إلى المستويات الدنيا ودورها فــى رسم السياسات التنظيمية، وخاصة فى اشتراكهما فى عملية اتخاذ القرارات، حتى تكون لها حق الفاعلية، وتحقيق أهدافها.

ويعالج مارش وسيمون القرارات كمتغيرات داخلية فى التنظيم تعتمد على الأعمال والتوقعات الفردية والهادفيات والهياكل التنظيمية، واعتبــر مــارش عملية القرار متغيراً مستقلاً يعتمد على بقاء التنظيم، وفى هذه الحالة ينظــر إلى التنظيم على أساس مقدرته على الوفاء بمتطلبات الحياة عن طريق عملية اتخاذ القرارات.

وانصب تركيز مارش وسيمون على أن التنظيمات تصبح قادرة علــى بناء ميكانيزمات لنفسها تجعلها أكثر عقلانية، والبحث عن أدوات تنظيميــة

1- G. Games Marsh & Herbert Simon, Organization, PP. 34– 110.

أكثر ملاءمة لتحقيق الأهداف، وركز العالمان على ضرورة اختيار الأفعال السليمة ذات الطبيعة العقلانية، وأهمية الوصول إلى الفعل النهائى (للقرار)، ولدوره الهام فى الإدارة العقلانية الحديثة.

ويضيف هربرت سيمون أن كل قرار يتضمن هدف وسلوك معه، وقد يكون هذا الهدف قيماً نسبية تحدد للوصول إلى الأهداف النهائية، ويطلق على ذلك القيم النسبية، ومن حيث أنها تنطوى على تنفيذ هذه الأهداف يطلق عليها اسم الحقائق المجردة، أما الأهداف أو الأغراض النهائية للتنظيم الحكومى فتحدد اصطلاحات عامة وغامضة، وذلك كالعدل، والرفاهية العامة، والحرية، وقد تكون الأهداف وسيطة لتحديد أهداف نهائية أخرى.

ففى بعض مجالات العمل نجد أن سلوك الأفراد يوجه فى إطار من البواعث الاقتصادية، ففى الوقت الذى يعتبر فيه الكسب الاقتصادى لمعظم الناس غاية فى حد ذاته، فإنه أيضاً وسيلة لتحقيق أغراض نهائية، كالأمان، والراحة، والكرامة، وقد نجد أن عناصر القيم النسبية والحقائق المجردة يمكن أن تضم بعضها فى هدف واحد، فمثلاً قد نجد أن القبض على المجرمين يعتبر من أهداف سلطات الشرطة المحلية، وقد يعتبر هذا الغرض غاية فى حد ذاته – أى أنه يوجه نحو الخارجين على القانون ومعاقبتهم، ولكن من ناحية أخرى نجد أن القبض على المجرمين وسيلة لحماية المواطنين ولإعادة تأهيل المنحرفين ولتخويف المخالفين المرتقبين.

وينطوى مدرك الهادفية على فكرة هيراركية القرارات أى تسلسلها الطبقى فى السلم الإدارى، وذلك لأن كل خطوة إلى المستويات السفلى فى الهيراركية تتكون من تحديد أهداف سبق أن قررت فى الخطوة الأعلى مباشرة. وفى هذه الحالة نجد أن السلوك هادف، باعتبار أنه يوجه عن طريق

الأهداف العامة أو الأغراض، وأنه رشيد على أساس أنه يختار البديلات، والتى تعتبر ضرورية لتحقيق الأهداف السابق اختيارها، ولا يجب أن تفترض أن هيراركية الهداف أو هرميتها تكون عادة كاملة التنظيم أو متكاملة فى أى سلوك فعلى، ويقال أن الهيئة الحكومية – مثلاً – قد توجه نحو عدة أغراض متميزة فى وقت واحد، فمثلاً إدارة رعاية الشباب قد تهدف إلى تحسين صحة الأطفال وتزويدهم بمقومات للإفادة من أوقات الفراغ، وتحاول منع انحراف النشئ، كما تحاول تحقيق أهداف مماثلة للشباب فى المجتمع.

ويلاحظ أن اتجاه اتخاذ القرار يتناول الخصائص النفسية للجماعات التنظيمية التى تتخذ القرار، وكذلك تحليل عملية اتخاذ القرارات ذاتها. ويعتمد بعض العلماء أساساً على ناحية اقتصادية، بينما يعتبر البعض الآخر أن أى شيء يحدث داخل المشروع يمكن أن يكون مادة للتحليل، وهناك البعض الآخر الذى يوسع من نظرية اتخاذ القرارات خارج نطاق عملية تقييم البديلات، إذ أن معظم العلماء يستخدمون الموضوع كنقطة انطلاق لفحص مجال النشاط.

ويعنى هذا أن دعاة نظرية اتخاذ القرار فى الإدارة، لا يتناولون المجال الإدارى لعملية اتخاذ القرارات، ولكنهم يقومون كذلك بفحص الميدان الكامل لعمليات المشروع وبيئته، وفى ضوء ذلك فإن نظرية اتخاذ القرارات يمثل لأن تصبح عامة، وذلك لأنها تنظر إلى المشروع باعتباره نظام اجتماعى بدلاً من الاقتصار على التركيز على عملية اتخاذ القرارات.

سيكلوجية التنظيم

يهتم علماء النفس التنظيمى بدراسة السلوك التنظيمى واتجاهاته فى المنظمات، ويهدف الاتجاه السيكولوجى إلى علاج المشاكل النفسية والفنية

التى تنشأ فى العمل، وذلك بخلق روح التماسك والإنتاج، ويتفق أصحاب هذا المذهب على بعض الأفكار نوجزها فى هذه السطور، وهى:

١- تركيز الاتجاه على الأفراد وتفاعلاتهم، وأثـر ذلـك علـى البنـاءات التنظيمية، ولكن تختلف هذه الآثار حسب نوعية التفاعلات.

٢- ملاحظة وقياس أنماط التفاعلات حتى تتضح رؤية موضوعية لطبيعة تلك التفاعلات داخل التنظيمات.

٣- يمكن تحديد المستويات التحليلية من أجل فهم الأفراد بصورة أفضل من خلال التفاعل، واستعمال عدد من المقاييس والمحكات المختلفة.

٤- يمكن استخدام التحليل على المستوى الإجرائى، حتى نتمكن من تجميع ملاحظات التفاعل عموماً.

٥- تظهر داخل التنظيمات والعلاقات الشخصية سواء كانـت إيجابيـة أم سلبية، وجميع أنماط التفاعل تكون موجودة بصفة مستمرة.

٦- تحرص كل الجماعات والتنظيمات على أهمية الاحتفاظ بكل من أنساق المعايير والجزاءات.

٧- تظهر قيمة المنظور السيكولوجى فى تحليل عناصر وأنمـاط التفاعـل المختلفة، وإدماجها للعلاقات الإنسانية وتحليلها، مع الاهتمام أيضاً بالسلوك التنظيمى للأفراد فى إطار المتغيرات الثقافية والبيئية الخارجية(١).

وقد أوضح ماسلو Maslow أن المشاكل السيكلوجية التنظيمية يمكـن تحليلها من خلال التعرف على حقيقة الدافعية الإنسانية، ويتم ذلك من خـلال ثلاثة عناصر، هى:

1- F. Hass & E. Drobek, Complex Organization, Sociological Perspective, PP. 82– 105.

١- توجد لدى الفرد عدة احتياجات يعمل على تحقيقها وإشباعها، وهى احتياجات فسيولوجية، والأمن، والحب، والكراهية، وتحقيق الذات.

٢- تعتبر هذه الرغبات بمثابة أهداف، وعند إشباعها تكون متصلة كل بالأخرى، وإن كانت هناك أولويات للفرد عند تحقيقها.

٣- إن عملية الانحراف أو البعد عن تحقيق هذه الأهداف أو الاحتياجات تعتبر بمثابة تهديد سيكولوجى للفرد داخل التنظيم، بما يؤثر على التنظيم أيضاً[١].

واهتم دوجلاس ماكيريجور بدراسة موضوع الاعتماد بين الرؤساء والمرءوسين داخل التنظيم، واعتقد أنه بناء على هذه العلاقة يشبع الطرفان كثيراً من حاجاتهم، وقد أجرى محاولة نظرية تشير إلى طريقة فى القيادة الإدارية تتيح الفرصة بظهور الدوافع تجاه تحقيق أهداف كل الأفراد والتنظيم، واتخذ كريس أرجيريس من موضوع الصراع بين نسق حاجات الأفراد ونسق حاجات التنظيم، وما يترتب عليه من إحباط فى إشباع حاجات الفرد، والتقليل من قيمة العمل على تحقيق أهداف التنظيم محوراً أساسياً فى إسهاماته.

ووجه سكوت الانتباه إلى ثلاثة مجالات، هى: دوافع الأفراد أو المشتركين فى التنظيم، وتأثير الجماعة والمرجعية والتنظيم، على سلوكهم وشخصياتهم باعتبارها من أهم المجالات التى ترتبط بسلوك الأفراد داخل التنظيمات[٢].

1- Maslow. Motivation and Personality.

٢- د. حسين عبد الحميد رشوان. علم اجتماع التنظيم. ص ص٧٩- ٨٠.

التكنولوجيا Technology

تمثل التكنولوجيا الأسلوب الذى يستخدمه العاملون فى المنظمة، فالأفراد غالباً لا يعملون بأيديهم كل شىء، فهم يستخدمون الآلات وأساليب تكنولوجية معينة فى العمل، وقد ارتبط مصطلح التكنولوجيا بالتقدم العلمى والصناعى، والتكنولوجيا لا تعنى استخدام الآلية الحديثة فى مجال الصناعة فحسب، وإنما امتدت لتدخل كل جوانب الحياة فى مجالات التجارة، والمجال الزراعى.

وقد أوضح أصحاب هذا الاتجاه وجود علاقة وثيقة بين البناءات والتنظيمات، بالإضافة إلى وجود القوى التكنولوجية المتغيرة بصفة مستمرة لتلائم طبيعة التغير الشامل فى التنظيمات المجتمعية عموماً[١]، وتأثير التكنولوجيا على زيادة الكفاية الإنتاجية وزيادة كميات الإنتاج الصناعى بأقل مجهود ممكن، ورخص قيمة المنتجات الصناعية بفضل قلة التكاليف، كما أن لها تأثيراً على العاملين وعلى سلوكهم فى العمل[٢]، ووفرت الآلية الحديثة الراحة للعمالة، وانعكست هذه الإيجابيات على زيادة الرخاء الاقتصادى فى المجتمع.

وبالرغم من هذه الإيجابيات، فقد نتج عن التكنولوجيا بعض السلبيات، نذكر منها:

١- خوف العمال من التقدم التكنولوجى، فكل تقدم تكنولوجى يصاحبه تعرض أعداد كبيرة من العمال للبطالة.

٢- تؤدى الآلية الحديثة إلى تحطيم الخبرات المهنية المكتسبة للعمال، وتعمل على عدم الاستقرار فى المكانات الاجتماعية والمهنية للعاملين داخل المنظمة.

1- E. P. Bowen, Social Control in Industrial Organization, P. 39.

٢- انظر. د. صلاح الدين محمد عبد الباقى. السلوك التنظيمى. ص٢٢.

٣- إخفاق العمال فى إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية لارتباطهم بالآلة وعدم المقدرة على التحكم فيها.

٤- أدت الآلية إلى العزلة المكانية للعامل، كما أدت إلى بروز قيمة الأعمال الفنية المتصلة بالصيانة.

ويرجع الاهتمام بالمنظور التكنولوجى دراسة فى المتطلبات فى عام ١٩٠٤، حينما عرض فيبلن T. Veblen آراءه التى تتعلق بسيطرة الآلات التكنولوجية على الإنسان الحديث.

ويعد تعريف كابريلس[١] من التعريفات التى ترى أن التكنولوجيا مركب أساسى من أنماط المعرفة، ونقل العمليات الضرورية من أجل تحويل الإنتاج إلى إنتاج جاهز، واستخدام تلك المعرفة أو توفير الخدمات، وفى كلمات أخرى إنها عملية عقلانية تنظم وتجسد المعرفة العلمية إلى عملية الإنتاج. كما أن التكنولوجيا أداة التنمية الاقتصادية، ولها قيمة فقط عند الذين لهم مقدرة على فهمها والاستفادة منها، ويشير هذا المفهوم إلى أن التكنولوجيا لها مظاهر ظاهرة وملموسة، مثل: المصانع والأدوات والآلات. أما المعرفة فتعد من المظاهر غير الملموسة، وهى تكمن فى المهارات، وتنظيم التكنولوجيا واستخدامها.

ويعرف كل من فاتيمى Fatemi ووليامز Williams التكنولوجيا بأنها مجموعة من المعرفة للفنون الصناعية، وبصورة أشمل فهى تتضمن معرفة القدرات البشرية والتطبيقات الصناعية للقوانين والنظريات العلمية

1- R. S. Capriles, Technology Transfer and Industrials in Latin American, in Richardurm (Ed.); Integrated Technology Transfer, P.13.

Scientific Theory[1]، كما يقصد بالتكنولوجيا حجم المعرفة والمهـارة، وتأهيل الإمكانات لإنتاج السلع والخدمات ولتصميم الأنواع الجديـدة منهـا، حتى تكون ملائمة لتطبيقها حسب الاحتياجات الخارجية للمستهلك من أجـل الاستفادة منها.

واعتبر بلونر التكنولوجيا عنصر معقد ينظم الإنتاج والخدمات داخـل التنظيمات الصناعية، وكانت دراسته حول طبيعـة الاغتـراب والحريـة، واعتبرها أحد المتغيرات الهامة التى توضح العلاقة بين كـل مـن المهنـة والاغتراب والعمل داخل المصانع، وارتباط تلـك العوامـل التكنولوجيـة، ومساعدتها فى فهم العامل الإنسانى داخل التنظيمات، وتحديدها لطبيعة العمل والمهنة أيضاً[2]، حيث تؤثر طبيعة التكنولوجيا على طبيعة الإشباع المهنـى للعمال، كما يتبين بصورة واضحة اختلاف واضح فـى العلاقـات المهنيـة والاجتماعية حسب نوعية التكنولوجيا، فمثلاً – تختلف طبيعة العلاقات بـين عمال صناعات التعدين، وبين عمال صناعة السيارات.

وركزت دراسات أخرى على توضيح العلاقة بين التكنولوجيـا وبـين حجم البناءات التنظيمية، فقد توصّل برود نتيجة دراساته للمستشفيات إلى أن هدف تلك التنظيمات العلاجية مرتبط بالتكنولوجيا الطبيعية الموجودة، وزيادة متطلباتها لتحقيق تلك الأهداف[3].

وباختصار فمصطلح التكنولوجيـا يحتـوى الكثيـر مـن العمليـات والمتغيرات والعوامل التى تفسره، كما تعتبر التكنولوجيا وسـيطا للتعامـل

1- N. Fatemi & Williams, Multinational Corporation, P. 112.
2- E. Elidridge & R. Cromble, Sociology of Organization, op. cit., p.42.
3- W. E. Hass & Drabeck, op. cit., p. 75.

داخل الأنساق الاجتماعية والفيزيقية أو العالم الطبيعى، وقد أكد كل من بانز وباترويس Benazzous أن التكنولوجيا لا تغطى فقط الإنتاج الذى نصنعه لنشبع حاجاتنا، ولكن لنعرف أيضاً تفسير عملياتها وإصلاحها، والمحافظة عليها، ولهذا فالتكنولوجيا تتطور من أجل إيجاد حلول للمشاكل التى تصاحب احتياجات الناس فى العالم الواقعى.

أما مفهوم نقل التكنولوجيا فهو أكثر تعقيداً من مفهوم التكنولوجيا، حيث هناك العديد من العوامل التى تدخل فى تفسيره، وينبغى أن نأخذ فى الاعتبار ماهية هذه العوامل، والتى تشكل جزءاً من المعرفة التكنولوجية Technological Knowledge والمهارات، وفى هذا الصدد يعرف كابريلس عملية نقل التكنولوجيا على أنها تتضمن عملية نقل المعرفة Transmission Knowledge[1]، ويضيف أن عملية نقل المعرفة تحدث من أجل تحقيق الأنشطة وملاءمة التكنولوجيا لها وللبيئة، ولاسيما استخدام المواد الخام المحلية، ومن هنا فإن عملية نقل التكنولوجيا لا تعبر عن حركة التكنولوجيا كأداة أو وسيلة للمعرفة فقط، ولكن أيضاً عملية نمو مستمر لتحديث نمط هذه المعرفة وتنمية الدوافع اللازمة والضرورية لخلود تنمية التكنولوجيا بصورة دائمة.

وهكذا يشمل مصطلح نقل التكنولوجيا العديد من المعانى المختلفة، بدءاً من حركة تطوير نقل التكنولوجيا والاكتشافات الأولية لعناصرها حتى تطبيقها من الناحية العملية الواقعية، كما تختلف مفاهيم نقل التكنولوجيا حسب آثارها ومضمونها الاجتماعى والاقتصادى والثقافى بوجه عام وطبيعة البلاد المصدرة والمستوردة لها. وفضلاً عن ذلك فإن عملية نقل التكنولوجيا تتطلب

1- Capriles, op. cit., p. 13.

وجود المهارات اللازمة لتغيرها وملاءمتها حسب طبيعة عمليـات الإنتـاج والمواد الخام والاحتياجات الضرورية للذين يستخدمونها. كما تتضمن عملية نقل التكنولوجيا العلاقات المرتبطة والمصاحبة لعمليات التمويـل، ولاسـيما العلاقات المتبادلة بين مصدريها ومستورديها، ومـدى ملاءمتهـا لعمليـات التنمية الشاملة وهذا ما يطلق عليه بالتكنولوجيا الملائمة.

الفصل الرابع
نظريات البعد الاقتصادى

كارل ماركس (١٨١٨- ١٨٨٣م):

تعتبر كتابات ماركس من أهم الكتابات التى ساهمت فى تحليل موضوعات وقضايا علم اجتماع التنظيم، فقد قدم تحليلات للتنظيمات البيروقراطية فى ضوء مفاهيمه من الصراع الطبقى، وأزمة الرأسمالية، وحتمية المجتمع الشيوعى، واعتبر الدولة السلاح التنظيمى الذى تسيطر به الطبقة الحاكمة على جميع الطبقات الأخيرة وأجهزة الدولة.

وفى هذا الصدد يقول ماركس: "من المعقول أن يطلق على القوة السياسية أنها القوة المنظمة ومدى الطبقات لإضطهاد الطبقات الأخرى"، ولو أن طبقة البروليتاريا أثناء تنافسها مع طبقة البورجوازية تجيز بظروف القوة من أجل تنظيم نفسها كطريقة وبوسائل الثروة، حتى تجعل نفسها الطبقة الحاكمة، والسبب فى ذلك أنها سوف تكتسح أمامها بالقوة جميع ظروف الإنتاج القديمة.

ولقد تطورت أفكاره عن التنظيمات فى إطار نقده لفلسفة هيجل عن الدولة، فالجهاز الإدارى (البيروقراطية) فى رأى هيجل يحقق الصلة بين الدولة والمجتمع الذى يضم فئات متباينة، مثل: أصحاب المهن الفنية العاملة، والشركات، والمنظمات التى تحقق أهدافاً متنوعة، كما يرى هيجل أن الدولة تعبر عن المصلحة العامة، وبالتالى فإن التنظيم البيروقراطى يعتبر حلقة الوصل بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة.

ولقد قبل ماركس هذا التصور الشكلى الثلاثى (الدولة – التنظيم – المجتمع)، ولكنه غير مضمونة تغيراً جذرياً، وذهب إلى أن الطابع الرسمى

والقانوني للتنظيمات لا يعبر عن طبيعتها تعبيراً حقيقياً، فالتنظيمات البيروقراطية مزيفة مشتقة من النصوص القانونية واللوائح الإدارية، فإذا كانت التنظيمات تتخذ شكلها من التعارض بين المصالح الخاصة للمجتمع، والمصالح العامة التى تعبر عنها الدولة، فإن هذا التعارض لا معنى له عند ماركس. لأن الدولة في نظره لا تمثل سوى المصالح الخاصة بالطبقات الحاكمة، وكذا المصالح الخاصة بالطبقة المستغلة، التى هى فى حد ذاتها جزء من المجتمع، لأنها الأداة أو الوسيلة التى تعتمد عليها هذه الطبقات فى ممارسة سيادتها على الطبقات الاجتماعية الأخرى.

ووفقاً للتصور النظرى الماركسى العام يأتى فهم ماركس للتنظيمات الاجتماعية، فالمجتمع الطبقى الذى يضم الطبقات المتصارعة والمتعارضة فى المصالح لابد أن يعتمد على جهاز تنظيمى يقوم بتحقيق آلية الإبقاء على الوضع القائم، ومن هنا فإن مهمة التنظيم البيروقراطى فى المجتمع الرأسمالى هى تحقيق قدراً كبيراً من النظام الذى يدعم الإنقسام الطبقى، ويؤكده الحسينى[١]، فهى تبدو أنها تحقق الصالح العام، بينما تخفى وراءها الصراع غير المحدود بين طبقة المستغلين وبين طبقة المستغلين (المقهورين).

وعلى ذلك فإن البيروقراطية تحقق قدراً من الاستقلال الذاتى، لأنها ليست جزءاً متكاملاً مع الطبقة الرأسمالية، ومن ثم يمكن أن ينشأ صراع بينها وبين المسيطرين على إدارتها، ويتحدد هذا الصراع من خلال قوى الإنتاج وعلاقاته السائدة.

واهتم ماركس بتحليل مكونات وعناصر الصراع بين العمال والإدارة، ذلك الصراع الذى يشير إلى التناقض بين اهتمامات ومصالح الطبقات

١- د. السيد محمد الحسيني. المرجع السابق. ص٤٠.

العمالية والطبقة الرأسمالية، واعتبر ماركس أن الطبقة العاملة هـى الطبقـة العالمية، والتى يجب أن تظهر عن طريق تكوين النشاطات الثورية، وأن كلاً من الملكية الخاصة والطبقات سوف تختفى، وتصور ماركس الصراع بـين الطبقتين البروليتاريا والرأسمالية طبقة حيوية باعتبـاره الـدافع الأساسـى والميكانيزم الأولى لحركة التطور التاريخى الذى سوف يؤدى بالضرورة إلى إنهيار المجتمع الرأسمالى، وظهور المجتمع الانتقالىأو المؤقت، ثم أخيـراً قيام المجتمع الشيوعى الذى تظهر فيه الهيمنة الكاملة للطبقة العمالية، حتـى يبلغ هذا المجتمع أعلى درجات تطوره وانتشاره فى جميع أنحاء العالم وقيام المجتمع الشيوعى العالمى.

وأشار ماركس إلى الخطوات التى تطورت فيها الطبقة العمالية نفـسها إلى أن تصبح طبقة عالمية، حيث تبدأ هذه المراحل منذ الوهلة الأولى عنـد فهمها لطبيعة النظم الاجتماعية الموجودة فى الواقع، حيث توجد روابط قوية بين كل البناءات الاجتماعية والسياسية مع وسائل الإنتاج، وأن كل من هـذه البناءات فى الدولة تتداخل مع بعضها بصورة مباشرة مسيطرة على جميـع حياة الأفراد الذين يعملون بفاعلية وينتجون الواقع المادى ذاته، بل يعملـون أيضاً تحت طابع مادى مميز، تلك الحقائق جميعها تكشف النقاب عن طبيعة جوهر إنتاج الأفكار، والتصورات العديدة الأخرى، وأهمها تكوين الـوعى، والتى توجه جميعها تجاه النشاطات المادية وتؤثر مباشرة فى حياة النـاس، والتى تعتبر بمثابة لغة الحياة الحقيقية. وهكذا يظهر كل من التخيل، والتفكير والنشاط الذهنى والعقلى للناس فى هذه المرحلة، والذى يعتبر بمثابة التـدفق المباشر نحو سلوكهم المادى، وينطبق نفس الـشىء أيـضاً علـى الإنتـاج الفكرى، والذى يدخل فى نطاقه لغة السياسة والقانون، والأخـلاق، والـدين وميتافيزيقية الناس.

وأشار ماركس فى ذلك إلى العلاقة الوظيفية بين كل من البناء الفوقى والبناء التحتى فى المجتمع، فالبناء الاقتصادى يحدد طابع البناءات الاجتماعية والثقافية والفكرية، والمتمثلة فى نوعية السياسة، والقانون، والأخلاق، والدين، باعتبارهم من أهم مكونات الإنتاج الفكرى لأفراد المجتمع.

وحلل ماركس النظام البورجوازى واعتبره مثل جميع النظم الأخرى، حيث يحمل فى طياته تناقضات كبيرة تؤدى إلى حله وتدميره ذاتياً، أما الطبقات العاملة فسوف تأخذ نظام المبادرة، وتكتسب ما يعرف بالسيطرة السياسية، كما سوف تبنى الاشتراكى أولاً، ثم تتحول إلى النظام الشيوعى.

واعتبر ماركس البيروقراطية (التنظيم) أداة الطبقة الرأسمالية لتدعيم مصالحها، ولذلك فإن قيام ثورة البروليتاريا، وظهور المجتمع اللاطبقى سوف يحطم جهاز الدولة البيروقراطى، وسوف تذوب شريحة البيروقراطية تماماً فى المجتمع ككل، إذ أن كافة أعضاء المجتمع سيتولون أداء وظائف البيروقراطية، وتفقد الإدارة طابعها الاستغلالى والتسلط، وتنحصر فى إدارة الأشياء بدلاً من إدارة الإنسان، وهذا التحول الأساسى فى الوظائف الإدارية سوف يظهر فقط فى المجتمع الجديد، الذى ينتفى فيه التناقض بين العمل اليدوى والعمل العقلى، وأيضاً تنتفى أشكال الصراع الطبقى.

ويعتبر تصور ماركس للتنظيم البيروقراطى وثيق الصلة بمعالجته لفكرة الاغتراب Alienation، ذلك المصطلح الذى يشير إلى كافة الظروف والعمليات والأوضاع التى تجعل البشر يبتعدون عن حياة البساطة بالأولية، بحيث ينفصل الإنسان عن طبيعته الطبقية التى يعد جزءاً منها فلا تصبح علاقته بها مباشرة أو ودية. ولقد طبق ماركس هذا المفهوم على التنظيمات

البيروقراطية، وذهب إلى القول بأنه ما أن تحقق هذه التنظيمات استقلالها وقوتها، حتى يشعر الناس بقوتها السحرية التى تتمتع بها، وأنها برغم ما يؤدى من تنظيم فى الحياة الاجتماعية، إلا أنها ما تلبث أن تصبح بعيدة عن نطاق سيطرتهم لأنها تتخذ شكلاً من أشكال التقديس.

من هنا نظر ماركس إلى التنظيم البيروقراطى على أنه شكل من أشكال الاغتراب ويؤكد ماركس أن البيروقراطية كتنظيم تحطم كفاءة وقدرات الأفراد، وتعوق قدرتهم على المبادأة والإبداع والتمثيل وتحمل المسئولية.

لينين :

اتفق لينين مع ماركس اتفاقاً شبه كامل، وحاول أن يضيف إلى أفكار ماركس بعض العناصر الجديدة، واعتقد لينين أن البيروقراطية ستشهد انهياراً تدريجياً عندما تأسس ديكتاتورية البروليتاريا، لأن المهمة الرئيسية للثورة سوف تكون الصراع ضد البيروقراطية، وحدد لينين هذا الصراع فى دراسته عن الثورة والدولة فى الآتى:

١- من الضرورى أن يتوافر لدى موظفى الخدمة المدنية اللياقة والقدرة اللازمة، بحيث يمكن إلغاء بعض الوظائف.

٢- أن ينخفض مرتب الموظف الخدمة المدنية إلى مستوى أجر العامل العادى.

٣- أن تهيأ الظروف التى تمكن الأفراد فى الدولة من تبادل القيام بأعمال الرقابة والمحاسبة بعد تبسيطها إلى أبعد حد.

وأوضح لينين إمكانية القضاء على الدولة باعتبار أن تنظيم الدولة البيروقراطى ما هو إلا أداة وظيفية للرأسمالية والتى تحاول من خلاله السيطرة على وسائل الإنتاج وطبقات الشعب. وحاول لينين فى كتاباته حول

التنظيم بعد ثورة ١٩١٧ تعديل مواءمة وجهة النظر الماركسية فى التنظيم البيروقراطى كى تتلاءم مع الواقع التنظيمى، فأوضح أن الجهاز الإدارى الذى ظهر بعد الثورة لم يكشف عن أى علامة على الانهيار، بل إنه على العكس من ذلك ينمو بمعدل مرتفع سريع، لكن لينين فسر هذه الظاهرة بعدم اكتمال التحول الاشتراكى، كما أكد أن التطور الاقتصادى يمكن أن يقضى على التضخم فى التنظيمات البيروقراطية، وأن نمو حركة التصنيع سوف تحقق النصر الكامل على البيروقراطية.

ويؤكد لينين أنه لا توجد حركة ثورية بدون وجود تنظيم من القادة يعمل على الحفاظ عليها واستمرار وجودها، لأن السواد الأعظم من الناس يجتمع تلقائياً من أجل الكفاح لتكوين أسس هذه الحركة والمشاركة فيها، ومن ثم تكون الحاجة ملحة لتكوين هذا التنظيم. ويوصى لينين بأنه يجب تكوين هذا التنظيم أساساً من الكفاءات الفردية ذات النشاط الثورى، وأنه ينبغى أن تقتصر عضوية هذا التنظيم فى الدولة البيروقراطية على الأفراد المحترفين والمؤهلين للعمل الثورى.

وأوضح لينين إمكانية القضاء على الدولة باعتبار أن تنظيم الدولة البيروقراطى ما هو إلا أداة وظيفية للرأسمالية، والتى تحاول من خلاله السيطرة على وسائل الإنتاج، وطبقات الشعب. واهتم لينين بالحزب الشيوعى باعتباره أعلى جهاز إدارى فى الدولة الشيوعية، والذى يقوم بعملية تنظيم عناصر البروليتاريا، وباعتبار أن تكوين هذا الحزب وعضويته ترجع أساساً إلى طريقة الانتخاب التى تتم بين الطبقة العاملة بصورة نظامية محددة، وقد استهدف هذا التنظيم مهمة إقصاء الدولة البورجوازية، وإحلال الدولة البروليتارية والحفاظ عليها من تهديدات الثورة المضادةThe Counter Revolution.

ويتميز هذا التنظيم عن تنظيمات النقابات العمالية عن تلك التنظيمات التى تتصارع مع بعضها ليس فقط من أجل المصالح الذاتية والجزئية على حساب مصالح الطبقة العاملة ككل، بل أيضاً تركز على الحصول على المكاسب لفترات محددة، ومن ثم يرى لينين مهمة وجود وعى النقابات العمالية من أجل تعزيز التنظيم السياسى الثورى، حتى ينهض به لمستوى وعى الطبقة العاملة.

وعرض لينين بعض الافتراضات نوجزها فى هذه النقاط:

١- لا توجد حركة ثورية يمكن بقاؤها بدون وجود تنظيم مستقر من القادة يعمل على الحفاظ عليها واستمرار وجودها.

٢- يجتمع السواد الأعظم من الناس تلقائياً من أجل الكفاح لتكوين أسس هذه الحركة والمشاركة فيها، ومن ثم تكون الحاجة ملحة لتكوين هذا التنظيم.

٣- يجب تكوين هذا النظام أساساً من الكفاءات الفردية ذات النشاط الثورى.

٤- يجب اقتصار عضوية هذا التنظيم فى الدول الديموقراطية على الأفراد المحترفين والمؤهلين للعمل الثورى.

الفصل الخامس
الأبعاد المتعددة / النظريات البنائية الوظيفية
البيئة الاجتماعية

البيئة الاجتماعية :

يتناول رواد هذا الاتجاه موضوع التنظيم الاجتماعى للمصنع، وما يرتبط به من متغيرات اجتماعية، ولا يعتبر هذا الاتجاه المنظمة كياناً أو نسقاً اجتماعياً مفتوحاً يحتوى على عدة أجزاء تتفاعل مع بعضها، ومع البيئة الخارجية المحيطة بها، وينظر هذا البعد إلى الإدارة باعتبارها نظاماً اجتماعياً يحدده تنظيم رسمى، وهو الجهاز العصبى والعقل الواعى المحرك لأداء أنشطة المنظمة بما يحقق التوازن الداخلى والخارجى، وتهدف الإدارة إلى تهذيب علاقات الجماعات المختلفة من الأفراد، وتوضع هذه العلاقات فى شكل نظام متكامل.

ومن رواد هذا الاتجاه فيبر وسوف نخصص له مكاناً فى صفحات أخرى من هذا الفصل.

سان سيمون (١٧٦٠- ١٨٥٧) :

أدرك العالم الفرنسى سان سيمون Saint Simon الأنماط التنظيمية، وأهميتها بالنسبة للمجتمع، فسجل ظهور الأشكال التنظيمية الحديثة، وحدد معالمها ودورها فى المجتمعات الحديثة، وأشار إلى أن مجتمع الغد لن يعتمد على الأساليب الإدارية القائمة على القهر أو القوة، وأن سلطة الهيمنة الإدارية العليا لن تقوم على المواد والوراثة، وإنما سنركز على المعرفة العلمية والخبرة الفنية، وفى رأيه أنه ينبغى أن تنهض القواعد الأساسية للتنظيم الحديث فى المجتمع سواء على تم استغلال الجماعة لهذه القوة أم لا.

وعالج الاتجاهات الأوليجاركية فى التنظيمات الكبرى، والتى تدعى فكرة الديموقراطية.

الاتجاه الوضعى :

اوجست كونت August Comte (١٧٩٨- ١٨٥٧) :

أسهم كونت فى تحديد التحليلات البنائية التنظيمية والمجتمعية مما ساعد على نشأة وتطور عدة فروع متخصصة فى علم الاجتماع، مثل علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع السياسى وعلم الاجتماع الاقتصادى، وغيرها، ويمكن تتبع اسهاماته فى قضية التنظيم من خلال:

١- رؤيته للمجتمع والتنظيم الصناعى الحديث.

٢- التنظيم الحكومى وتقسيم العمل والوظائف.

٣- الطبقات والشيوعية والاشتراكية.

ويمكن ملاحظة هذه الظواهر متداخلة فيما بينها.

وقد اتبع كونت المنهج التاريخى، إذ ركز على تطور المجتمع العربى وعلى كيفية ظهور المجتمع الصناعى الحديث الذى ظهر بعد فناء مجتمعات العصور الوسطى الاقطاعية، والتى تتميز بالطابع الدينى والعسكرى ومسيطراً عليه من قبل الكنيسة الكاثوليكية، أما طابع المجتمع الصناعى الحديث فإنه يتميز بطابع التفكير العلمى والصناعى الذى حل محل التفكير اللاهوتى أو الغيبى، ويخطط له العلماء والمفكرون بدلاً من رجال اللاهوت أو القساوسة.

ولقد ركز كونت على نشأة الصناعيين فى المجتمع الحديث ممثلين فى رجال الأعمال والمديرين والممولين، وأصحاب البنوك محل العسكريين أو المحاربين، وهكذا يتسم التنظيم الصناعى الحديث بالطابع العلمى العقلانى،

وإنجاز المشروعات الصناعية، وتوجيه صراع الإنسان ضد الطبيعة واستغلال الموارد بصورة علمية منظمة.

وهكذا ركز كونت على ما أسماه الوسائل العلمية والنظريات الواقعية التى تهتم أساساً بتطبيق العلوم الحديثة، وخلق ما أسماه كونت بالسياسات الوضعية The Positive Policies من أجل إعادة تنظيم المجتمع بالطرق العلمية السلمية، متخذاً فى ذلك سبيلاً مختلفاً عن الأسلوب الثورى الذى تبناه كارل ماركس من أجل إصلاح المجتمع.

وعموماً يركز ويحلل كونت التطورات والتغيرات البنائية الوظيفية التى ظهرت على المجتمع الصناعى الحديث فى جميع جوانب الحياة مع مقارنته بالتنظيمات الاجتماعية فى العصور الإقطاعية.

ولقد كانت أفكار كونت وليدة ظروف العصر الذى عاش فيه، والتى تقوم على عدة حقائق أساسية، وهى:

١- حرية العمل.

٢- تطبيق العلم فى الصناعة.

٣- نشأة التنظيم العقلانى The Rational Organization.

٤- الاهتمام بالقيمة الأخلاقية للفرد.

وعرض كونت فكرته عن الحكومة وماهيتها كبناء تنظيمى يقوم على أسس علمية محدد له خصائص مميزة حيث يتسم بطابع الاستمرارية، وتنظيم البناءات التنظيمية الأخرى فى المجتمع ابتداء من التنظيم الأسرى حتى أكثر التنظيمات تعقيداً، ويعتمد التنظيم الرسمى الحكومى على فكرة تخصص الوظائف وتوزيعها بين التنظيمات الفرعية التى تسعى من أجل إنجاز الوظائف والأهداف العامة والمتنوعة، ومن اهم الوظائف لهذا التنظيم

الحكومى هى جمع وتكوين الأفكار والمعتقدات والمشاعر العامة المتداخلة فى المجتمع فى صورة بناء تصورى كلى، والذى يهدف أساساً لتحقيق التقدم الاجتماعى، وتعتبر وظيفة تقديم الأمن والحماية لأعضاء المجتمع من أهم وظائف الحكومة باعتبارها البناء والسلطة التنظيمية الأولى فى المجتمع.

وتقوم نظرية كونت على أسس ذات قيمة منطقية وعلمية، وتتسم بالتعاون والاستقلال، حيث يقوم عليها أساساً أى عمل ذو طابع جمعى تنظيمى.

ويعطى كونت للفرد الاجتماعى أهمية فى تحليله للعلاقة بين الفرد والبناء التنظيمى والمجتمعى، وذلك فى إطار تمييزه بين نوعين من النظام، هى: النظام الروحى (الأخلاقى)، والنظام الزمانى (الدنيوى)، ويفضل كونت النظام الأولى (الروحى الأخلاقى) حيث يرتبط الفرد أكثر بالنواحى الأخلاقية، ولكن يوضح كونت أن النظام الثانى الزمانى له أهمية أكبر فى إعطاء الفرد مزيد من القوة والسلطة فى المجتمع.

وعلى أية حال فإن التمييز السابق ذكره يؤكد على تمسك كونت بأهمية النظام الروحى، أو ما يصفه بالأحكام النوعية التى تميز الفرد كنوع من التقييم الأخلاقى له فى المجتمع[1]، وهكذا يؤكد كونت على أهمية العلاقة بين الأفراد والتنظيم الحكومى، وضرورة الخضوع العقلانى والطاعة المستمرة من قبل الأفراد للحكومة، ويسميها أحياناً السلطة السياسية حتى يقوم بمهامه ووظائفه المتعددة من أجل تحقيق التقدم الاجتماعى.

وعرض كونت إلى التنظيم الحكومى أو تنظيم السلطة السياسية يقوم على قوى هامة، وهى القوى الفكرية العلمية والأخلاقية والضبط الاجتماعى،

1- K. A. Thompson, The Foundation of Sociology, PP. 125– 126.

ويضيف كونت أن التنظيم الحكومى فى المجتمع ما هو إلا امتداد طبيعى للحكومة الخاصة بكل جماعة صغرى، وأن هذه الأشكال من السلطة تكون موجهة لتحقيق هذا الغرض(١).

الاتجاه التطورى :

هربرت سبنسر (١٨٢٠- ١٩٠٣) :

عقد سبنسر مماثلة بين التنظيم الاجتماعى والكائن العضوى، وقارن بين أوجه الشبه والاختلاف، وبين أنه لا يمكن إطلاقاً اعتبار المجتمعات كائنات عضوية، ولا الكائنات العضوية بمثابة مجتمعات، بل كان سبنسر يعتقد أن العلاقة بين الاثنين لم تعد سوى تشابه، أو بالأحرى أكثر من كونها عنصراً للمماثلة(٢).

وقد ناقش سبنسر تطور المجتمعات الإنسانية، ولاحظ أنها لديها بعض الخصائص المتشابهة عند الكائنات العضوية التى تتشابه بدورها مع التنظيم الاجتماعى، تلك التنظيمات التى تمتلك بدورها خصائص العناصر أو الكائنات العضوية سواء من ناحية البناء والوظيفة، ويؤدى أى تغير ملحوظ يحدث على أعضاء الكائن العضوى أو أجزاء التنظيم الاجتماعى إلى تغير من نوع آخر فى أجزاء النسق ككل.

فالمجتمعات الإنسانية والكائنات العضوية ينموان من حيث الحجم، ولكن كل منهما اختلاف فى بناء العناصر الداخلية. ويؤدى الاختلاف فى بناءاتهم الداخلية إلى اختلاف مماثل فى الوظائف، ولكن يؤدى ذلك إلى نوع من التخصص الداخلى لكل من البناءات والوظائف معاً، ويترتب على ذلك

1- Ibid., PP. 135– 136.

2- R. Fletcher, The Marking of Sociology, P. 266.

تطوير مستمر فى البناء الوظيفى معاً، أما التغيرات التى تحدث فى كل من المجتمعات والكائنات العضوية سواء فى الحجم أو البناء أو الوظيفة، فهى لا تحدث بطريقة تحكمية، ولكنها تحدث نتيجة تكيفها للعوامل البيئية ومشاكلها المتنوعة.

ومن ناحية الاختلاف بين المجتمعات الإنسانية والكائنات العضوية، ففى هذه الأخيرة (الكائنات العضوية) تعتبر الأجزاء كوحدات داخلية تتكون وتتحد جميعها كوحدة كلية حية، أو تكون بمثابة وحدة جسمانية فيزيقية، أما المجتمعات فتتكون من الأجزاء أو التنظيمات الفرعية بصورة منفصلة ومنتشرة فى جميع أجزاء المجتمع.

وفى الكائنات العضوية تنتج الاختلافات الداخلية للأعضاء ووظائفهم عن اختلال فى الأعضاء أو بعضها أو واحد فقط منها، ولا يشاركه بالضرورة عضواً آخر نتيجة لذلك فى كثير من الأحيان، فوظيفة المخ كعضو فى التفكير لا يمكن أن يشاركه عضواً آخر غيره، أما فى المجتمعات فالأمر عكس ذلك، حيث لا يمكن أن نعتبر الحكومة كتنظيم رسمى هى الجهاز الإدارى للتفكير أو الجهاز الوحيد لممارسة السلطة على جميع الأفراد فى المجتمع، نظراً لوجود العديد من التنظيمات والمؤسسات التى يمكن أن تشارك مثل هذه الوظيفة مع تفاوت درجات المشاركة، ومن ثم فالتخصص يختلف بين أشكال التنظيم الاجتماعى، ذلك التخصص الذى يختلف بالطبع بمقارنته بين أعضاء الكائن العضوى، تتحد جميعها كوحدة كلية حية، وتكون بمثابة وحدة جسمانية فيزيقية.

وفى الكائنات العضوية تعتبر الأجزاء كوحدات داخلية، وتكون وظيفة الأعضاء موجهة لسلامة الكائن العضوى ككل، أما فى المجتمعات، نجد

العكس، فالتنظيمات والمؤسسات المختلفة توجه أساساً من أجل سلامة هـذه البناءات وأعضائها أولاً، وهى تعمل باعتبارها مكونات البناء الاجتمـاعى، وذلك مثل الشركات الصناعية والأحزاب السياسية وغيرها من التنظيمـات البيئية والاجتماعية والاقتصادية، حيث توجد بصورة متداخلة فى علاقاتها مع بعضها. ولكن فى نفس الوقت تعتبر بناءات أو تنظيمـات منفـصلة، ولهـا طابعها الخاص والمستقل بها، وهذا ما يحدث على عكس الكائنات العضوية. وهكذا يظهر بوضوح مدى حرص سبنسر على المماثلـة البيولوجيـة بـين الكائنات العضوية والمجتمعات.

ومن أهم الإسهامات التى أسهم فى تحليلها هربرت سبنسر، مثل تحليله المجتمعات العسكرية والمجتمعات الصناعية، وذلك فى محاولـة لتـصنيف طبيعة المجتمعات واختلاف تنظيماتها، وبناءاتها الداخلية، واخـتلاف نمـط الوظائف حسب نوعية التخصص وتقسيم العمل، ومن ناحية أخـرى حـاول سبنسر أن يعكس فكرته عن النشوء والتطور ليوضح أهم الملامح والتغيرات التى حدثت على المجتمعات الصناعية الحديثة.

ويقوم المجتمع العسكرى – عند سبنسر – على أسس مبـدأ التعـاون الإجبارى، والتى يعكس طبيعة التنظيمات الداخلية واستعدادها الدائم للحروب والعمليات العسكرية، وتتركز السلطة والضبط فى أيدى القادة العـسكريين، وتوجد قيود متعددة على الفرد والحرية والملكية، وتثبيت المهن والوظـائف بأفرادها بصفة مستمرة، أما النشاط الاقتصادى فيقوم على الاكتفـاء الـذاتى وقليل من التجارة الخارجية، وتتركز السمات الفردية حول مفاهيم متعـددة، مثل الولاء والطاعة، والإخلاص للسلطة والنظام.

أما المجتمع الصناعى فقد أخذ فى تطور فى تطور ملامحه منذ انهيار

العصور الإقطاعية، وكثيراً من نشاطاته لم تسخر من أجل الحروب، وتقوم النشاطات على أساسا الطابع الإختيارى التطوعى، وعلى حياة التبادل بين الأفراد من أجل تبادل الخدمات، وذلك ناتج من تقسيم العمل والتخصص، وتتميز طبيعة العلاقات المتبادلة بين التنظيمات المختلفة ونوعية النشاطات الرئيسية الثلاث، وهى الاستمرارية والتوزيعية والنظامية التى تعمل فى صورة تبادلية تلقائية.

إميل دور كايم (١٨٥٨- ١٩١٧) :

واهتم إميل دور كايم بتفسير شبكة العلاقات التى تتكون منها التنظيمات الاجتماعية، والتى تقوم بصفة أساسية على جوهر النظام الأخلاقى الذى يعتبر من أهم السمات والمقومات الأساسية لوجود المجتمع واستمرار بقائه، وهذا يظهر بوضوح فى تحليلاته للدين، وتقسيم العمل، والتنظيمات العائلية والمحلية، وتحليله للجرائم الموجودة فى المجتمع بما فيها ظاهرة الانتحار، وكذلك تفسيراته حول طبيعة عضوية الجماعة التى تقوم عليها الإتحادات المهنية والإدارية وغيرها من التحليلات التى تهدف إلى تفسير السلوك الفردى داخل تنظيم المجتمع واحترامه لقواعده ونظمه الأخلاقية والدينية[١].

فقد عالج دور كايم البناءات التنظيمية وعلاقاتها بالبناء الاجتماعى فى تحليله لمفهوم الأنومى Anomie، والذى عبر من خلاله عن مشاكل التنظيم الاجتماعى، تلك المشاكل التى تتركز بصفة أساسية على العلاقة بين الفرد والمجتمع من ناحية، وبين الفرد والتنظيمات المجتمعية التى يتفاعل معها بصورة مباشرة من ناحية – أى فهم العلاقة المتبادلة بين الفرد والجماعة أو التنظيم الذى يعيش فيه ويتفاعل معه ، مستهدفاً بذلك الحفاظ على تماسك

1- R. Fletcher, The Marking of Sociology, P. 264.

المجتمع بصورة مستمرة، وأطلق على ذلك اصطلاح التضامن الاجتماعى[١].

والأنومى - عند دور كايم - هو القواعد المعيارية التى تهتم بتنظيم علاقات الأفراد فى المجتمع، وتختلف تطبيقها فى المجتمعات من وقت لآخر، بل قد تختلف الجماعات باعتبارها التنظيمات المسئولة عن تطبيق القواعد المعيارية والنظامية والأخلاقية فيما بينها من تطبيق فكرة الأنومى. فقد تختلف بالفعل تطبيق.هذه القواعد فى الأسرة باعتبارها أبسط التنظيمات من الجيش أو المصنع أو المدرسة باعتبارها تنظيمات أكثر تعقيداً ...[٢].

ومن ناحية أخرى فإن القواعد المعيارية أو الأنومى تختلف وتتأثر بالتغيرات الاجتماعية والسياسية والدينية والثقافية والاقتصادية التى تحدث فى المجتمع، وتؤثر بالفعل على نمط العلاقات والتفاعل بصورة ملحوظة.

واهتم دور كايم بتحليل دور بعض العوامل التى تؤثر على القواعد المعيارية والنظامية، مثل: الزيادة السكانية والتغيرات الاجتماعية الفجائية مثل: الهجرات، والثورات، والحراك الاجتماعى، التى تؤدى إلى تغييرات كبيرة أحياناً ونتائج عكسية على الطابع الأخلاقى والتوقعات السلوكية فى أنماط العادات والتقاليد فى المجتمع. ولربما يؤدى التغير فى النسق الاقتصادى وازدهاره إلى تغيير ملحوظ فى عادات وتصرفات بعض الناس وسلوكهم مما يُحدث خللاً فى طابعهم الأخلاقى والنظامى عما كانوا عليه من قبل، ويحدث أن حركات اجتماعية سريعة فى البناء والتنظيمات الاجتماعية من شأنه أن يحدث أنواعاً من الاضطرابات وعدم الاستقرار فى شبكة العلاقات الاجتماعية والأخلاقية بصفة عامة.

1-E. Durkheim, The Division of Labour in Society, Book1., Chap2&3.
2- Ibid., PP. 133– 134.

واستدل دوركايم على ذلك بقيام الثورة الفرنسية، ونتائجها فى إحداث تغيرات جوهرية وجذرية على النسق البنائى والاجتماعى، والاقتصادى، والسياسى، والثقافى، وما صاحب ذلك من ظهور مشاكل عديدة أثرت بالضرورة على النظام الاجتماعى وتنظيماته المتعددة، وقد رأى دوركايم عدم ملاءمة البناءات التنظيمية التقليدية لعدم قدرتها على مواجهة المشاكل والتغيرات الاجتماعية التى ظهرت فى المجتمع، ومن ثم كانت الحاجة ضرورية لوجود تنظيمات تلائم تلك المشاكل وتتكيف مع التغيرات الحديثة من أجل حفظ النظام الاجتماعى وتماسكه.

واهتم دوركايم بظاهرة تقسيم العمل والتخصص وتطويرها بصفة مستمرة حتى يتلاءم وطبيعة التغيرات التى تحدث فى المجتمع الحديث، واعتبر دوركايم تقسيم العمل ما هو إلا نتيجة الصراع من أجل البقاء والوجود، وباعتباره الوسيلة الفعالة من أجل زيادة التفاعل والعلاقات الاجتماعية والتضامن الاجتماعى، ويرى دوركايم أن زيادة تقسيم العمل سوف تؤدى حتما لزيادة التخصص وبصفة خاصة داخل التنظيمات الصناعية والتجارية، حتى تؤدى دورها فى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، ومن ثم تصبح وظيفة تقسيم العمل كلية هى تلبية احتياجات وضرورات المجتمع وأفراده.

ويؤكد دوركايم أن المجتمع الحديث أو الظروف الاجتماعية والصناعية والتى نتج عنها زيادة تقسيم العمل وزيادة التباين الاجتماعى وقلة فاعلية الوعى الاجتماعى، والامتثال للقواعد المعيارية داخل التنظيمات الاجتماعية، مثل: الأسرة، والتنظيمات الدينية، وأجهزة الدولة، والتنظيمات التجارية تتطلب تشكيل جديد من أنساق العلاقات الاجتماعية، ونماذج من الأخلاق، وأنساق المكافأة، والجزاءات وأنساق الضبط الاجتماعى ككل.

وما سبق يحتم تغير جذرى فى البناءات التنظيمية ونوعية المؤسسات حتى تكون قادرة على إعادة بناء المجتمع الجديد على أسس من القواعد الأخلاقية، ومن أجل بث روح التضامن والشعور الجمعى فى المجتمع.

وحلل دوركايم ظاهرة الانتحار، وهى مشكلة زادت معدلاتها نتيجة لوجود التفكك الاجتماعى وتناقص عمليات التضامن أو التكامل الاجتماعى، والخلل بالقواعد المعيارية (الأنومية) أو أن العلاقات التى تربط الفرد بالجماعة، أو التنظيمات المجتمعية التى ينتمى إليها. ويضيف: أن ظاهرة الانتحار قد زادت معدلاتها نتيجة لوجود ظواهر مرضية فى المجتمع، ونتيجة لعدم التكيف من قبل الأفراد داخل الجماعات، والبناءات التنظيمية التى ينتمون إليها سواء من شدة الإنتماء الشديد أو التفكك والبعد النهائى عن قواعد المجتمع ومعاييره وقيم أخلاقه.

وربط دوركايم ظاهرة الانتحار بكثير من الأمراض الاجتماعية والخلل الذى أصاب البناء الاجتماعى، ونتج الإنتحار كذلك نتيجة زيادة المجتمع من حيث السكان والحجم، وزيادة فى التصنيع وتقسيم العمل.

وقسم دوركايم الانتحار إلى ثلاثة أنواع، هى:

١- الانتحار الأنومى أو اللامعيارى.

٢- الانتحار الأنانى. ٣- الانتحار الغيرى.

وحلل دوركايم دور الدولة فى المجتمع وعلاقتها بالأفراد والجماعات، واعتبر الدولة هى التنظيم الرسمى الأكبر الذى يؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة فى نمط الحياة العامة داخل المجتمع، وحرص دوركايم على ضرورة زوال التقسيم الطبقى فى المجتمع، ولكن هذا لا يمكن أن يتم عن طريق

الثورة الطبقية طبقاً للمفهوم الماركسى، وفى رأيه أن أحد العوامل التى تؤثر على وحدة الصراع الطبقى هى حقوق ميراث الثروة والملكية، وهى التى تؤدى إلى تكريس الثروة فى أيدى مجموعات قليلة من الأفراد، أو طبقة معينة فى المجتمع.

وأكد دوركايم على ضرورة تبنى برامج شاملة للرعاية الاجتماعية، وغيرها من الإجراءات الكفيلة بتخفيف ظروف الحياة المادية والاجتماعية لطبقة الفقراء، ويتم ذلك عن طريق إعادة تنظيم الاقتصاد، ولا يمكن أن يتم ذلك بواسطة وضع الاقتصاد تحت سيطرة الدولة بمفردها، ولكن رأى دوركايم أن مشكلة إعادة تنظيم الاقتصاد سوف يزيد من تفاقم المشاكل والأزمات فى المجتمع الحديث، لأن العديد من هذه المشاكل ذات طابع اجتماعى وأخلاقى أكثر منها اقتصادى.

ويضيف دوركايم أنه ظهر فى العصر الحديث تفكك واضح فى نسق العلاقات الاجتماعية نظراً للإهتمام فقط بالعلاقات الاقتصادية، مما يترتب عليه عدم كفاءة التنظيمات والمؤسسات التقليدية، وبصفة خاصة التنظيمات الدينية تلك التنظيمات التى كانت تعتبر الأساس الأخلاقى للتنظيمات الأخرى فى المجتمع، ولقد انعكس ذلك أيضاً على تفكك واضح فى نسق العلاقات الاجتماعية والقواعد المعيارية التى تحدد العلاقة بين الفرد والتنظيم الرسمى المتمثل فى الدولة وأجهزتها التنظيمية المتعددة[1].

ويرى دوركايم أن دور الدولة ووظائفها يكون مركز على الجانب الأخلاقى والاقتصادى، وعبر ذلك بمفهومه عن الإنحلال والإنحراف

1- E. Durkheim, Professionals Ethics and Civil Morals, P. 213.

Malasse فى كثير من تحليلاته حول طبيعة المجتمع الصناعى الحديث، ويعنى ذلك ضرورة الاهتمام بالعوامل الاجتماعية والإقتصادية معاً.

ويؤكد دوركايم على عدم ملاءمة التنظيمات التقليدية لحاجات ومشاكل المجتمع الحديث، ويستلزم ذلك ضرورة خلق وبناء تنظيمات جديدة تساعد على تقوية العلاقة بين الفرد والدولة من ناحية، وزيادة روح التضامن الاجتماعى الذى ينتج عن تقوية روح الإنتماء الفردى إلى الجماعة، أو التنظيم الذى ينتمى إليه من ناحية أخرى، وأطلق دوركايم على العلاقة بين الفرد والتنظيم علاقة تعاقدية نفعية متبادلة. وفى رأيه ضرورة تنظيم هذه العلاقة عن طريق إنشاء الاتحادات والجماعات أو التنظيمات القانونية التى من شأنها أن تنظم العلاقة بين الفرد والدولة وتزيد من قواعد الضبط والمعيارية، وحرصه على تحقيق الحريات والحقوق الطبيعية للأفراد فى المجتمع.

ماكس فيبر Max Weber (١٨٦٤- ١٩٢٠):

يعتبر فيبر من أشهر علماء الاجتماع الذين انطلقوا فى دراستهم عن الإدارة الرشيدة داخل التنظيمات، وقد فضل استخدام مصطلح البيروقراطية فى إطار اجتماعى تنظيمى، وعنى بمجموعة الأنساق القانونية للسلطة التى تمارسها المنظمات الكبيرة الحجم والتى تعتمد على الرسمية والموضوعية والرشد فى أنظمتها الإدارية، واستخدم المنهج التحليلى، وتضمنت كتاباته فكرة "الزمان والمكان"، حيث كانت دراسته ذات طابع تايخى، وذلك بتتبع التحول الواضح نحو البيروقراطية، فقد عاش فيبر التجربة التاريخية الألمانية بما فيها من تجارب معقدة، فأحيط بعناصر القيم، والمثالية النظامية، وطبيعة البناء الاجتماعى التسلطى.

ولذلك مزج فيبر بين علم الاجتماع والتاريخ، وظهر فى كتاباته النموذج

المثالى بوضوح، فكل نموذج مثالى يعتبر تنظيماً دقيقاً له علاقات تاريخية متداخلة بالأحداث التى يحيط بها، وفضلاً عن ذلك فإن النموذج المثالى له صلة دقيقة بكل من مجتمعنا وعالمنا، ويتضح ذلك من العملية العقلانية، حيث يعتبر بناء النموذج المثالى محاولة للتعبير عن كل النظم العملية، التى تتقدم بطريقة عقلانية داخل النموذج نفسه.

ودارت أمام فيبر عمليات التحول من نظم الحكم التقليدية إلى النظم الحديثة، وبصفة خاصة على المناخ السياسى والفكرى لألمانيا(١)، واستخدم فيبر كذلك البحوث الإمبيريقية التى تناولت أبعاد التنظيمات وخصائصها البنائية.

وأشار فيبر إلى البيروقراطية والسلطة التى بدأت تأخذ مكانتها فى ألمانيا، واعتبر أن التنظيم البيروقراطى هو شكل أو نمط من أنماط التنظيم يتصف بالعمومية، واختصر ميادين الأعمال التى يطبق فيها هذا النموذج فى الأعمال التى تهدف إلى تحقيق الربح، أو المشروعات الخاصة التى تخدم أغراضاً مادية أو مثالية، والتنظيمات الخيرية والدينية والسياسية والعسكرية، وينتهى فيبر إلى القول أن النموذج البيروقراطى يمثل أداة أكثر كفاية ومعقولية ورشداً فى إدارة التنظيمات ذات الحجم الكبير(٢).

وبدأ فيبر بتحليل وصياغة نموذج السلطة الشرعية المعقولة، وتعتبر السلطة نموذجاً للقوة – تلك السلطة التى تعتمد على مجموعة من القواعد والمعتقدات التى تجعل ممارسة القوة شرعية فى نظر كل من الرئيس والمرؤوسين، وتتميز السلطة بأن صاحبها لديه الحق فى ممارستها، وأن من

1- See. R. Prethus, The Introductional of the Political thought of MaxWeber, P.XI

٢- انظر. د. على عبد الرازق جلبى. علم اجتماع الصناعة. ص ص١١٩ -١٢٦.

يخضع له يرى أن من واجبه طاعته، وبعبارة أخرى فإن السلطة تفترض وجود ضرب من الشرعية Legitimacy يمنحها التنظيم استقرار نسبى ويحدد أبعادها.

وعلى ذلك تستعد الجماعة للطاعة، لأن أعضاءها يؤمنون بالفعل بأن مصدر الضبط مصدراً شرعياً، وقد يكون هذا المصدر شخصاً Personal، أو لا شخصى Impersonal مثل النظام والقانون، وأن ممارسة السلطة على أعداد كبيرة من الأفراد تتطلب وجود هيئة إدارية.

وأوضح فيبر أن العوامل الفيزيقية لا تعتبر بمفردها تفسيرات كافية لسلوك العمال، واعتبر أن الدافعية عاملاً هاماً فى تحديد سلوك العمال وممارستهم للعمل، فبالدافعية يمكن تفسير سلوكهم فى أى مكان عمل حتى فى الحالات التى تسيطر عليها الاقتصادية العقلانية.

وينطبق ذلك على حال تفسير سلوك العمال الشبان الذين يغيرون مهنتهم، ويتم ذلك بتحديد نوعية مهارتهم وقيم السوق، وعلى ذلك فإن دافعية العمال تكون ظاهرة اجتماعية معقدة، يصعب تفسيرها فقط فى ضوء الاعتبارات البيولوجية.

ويضيف فيبر أنه ينبغى أن نضع فى الاعتبار أهمية المتغيرات السكانية، وحركات الهجرة، واستخدامنا لمفهومات التماسك والالتزام بالتقاليد والتكيف والمواءمة مع الاختراعات.

واحتل تنظيم المصنع مكانة كبيرة عند ماكس فيبر خاصة فيما يتعلق بنماذج السلطة، وشرعية المعتقدات، وأثرهما على وظيفة البناءات التنظيمية السياسية، وأما البيروقراطية فقد بدأت تأخذ مكانتها فى ألمانيا، وقسم السلطة

إلى ثلاثة أنواع هى: السلطة الكاريزمية، والتقليدية، والعقلانية، وكل من هذه السلطات تكتسب تنظيمات معينة ومميزة، ويتضح ذلك من خلال الديناميكية الوظيفية لبناءات السلطة المختلفة وعلاقاتها.

وتقوم الكاريزما – عند فيبر – على الاعتقاد المطلق لقدسية معينة أو استثنائية لبطولة أو تصفيات تفوق الشخص العادى فيكون الكاريزمى فوق المستوى الطبيعى للفرد العادى، ولما لهذا الفرد من الخصائص تطلق على القائد، وذلك مثل: الأنبياء أو الأشخاص القادرين على تحقيق الشفاء للناس بالمعجزات الخارقة، أو الحكماء، أو الأبطال الماهرين فى الحروب، أو الصيد، أو ممارسة القوة السحرية، أو من ذوى الخبرة الفائقة فى الخطابة، وتكون شرعية هؤلاء القادة مطلقة، وإتباعها من قبل الناس يكون واجباً مقدساً.

وأوضح فيبر أن السلطة الكاريزمية تتميز بأنها نمط متغير وغير مستقر، وليست خالية بطبيعتها من ظهور الثورات أو التغيرات الداخلية الكبرى، وتعتبر الكاريزما نفسها أكبر قوى ثورية نحو التغير، وربما تقوم الصراعات فى نمط العلاقات الاجتماعية بين الأفراد حاملى بعض خصائص الكاريزمية، ومن يمتلكون كلية شرعية ممارستها.

وتظهر الصراعات والتنافس عندما يمنع القائد الكاريزمى من ممارسة سلطته، أو فقدانه لها، فهو يعتقد أن الآلهة منعتها عنه، وإن كان يحاول إثباتها مرة أخرى، من خلال البحث عن عناصر كاريزمية جديدة حتى لا يفقد شرعيته والاعتقاد فى سلطته من قبل الأتباع[1].

1- Gerth & Mills, From Max Weber, Essay in Sociology, PP. 248– 249.

ويحدث الصراع كذلك حول طبيعة العلاقات البنائية الاجتماعية للكاريزما، حيث يقع نتيجة تغير البناء الاقتصادى الداخلى، فى صورة صراع حول الممتلكات بين الحاكم والمحكوم، أو بين أصحاب المكانة والنفوذ، وهو ما يعرف بالكاريزما الارستقراطية، والتى لها طابع اجتماعى، سياسى، دينى مميز وإن كانت لها صفة السلطة التسلطية، التى تقف أمام كل التغيرات أو النشاطات الموجودة فى المجتمع[١].

ويشير فيبر إلى وجود عوامل تزيد من حدة الصراع، وهى ظهور جماعات جديدة، والحركات الدينية، وزيادة عدد السكان فى المجتمع، وظهور الطبقات الارستقراطية المتغيرة، والاختلافات بين الطوائف أو الجماعات الدينية، مما جعل فيبر حريصاً على ضرورة التحول نحو العقلانية الحديثة[٢].

وتقوم السلطة التقليدية على أساس الاعتقاد بقدسية التقاليد القديمة المتوازنة، وتستمد شرعية السلطة من المكانة الاجتماعية للقائمين بالسلطة ذاتها.

أما الشرعية التقليدية فهى تقوم على الاعتقاد بقدسية التقاليد القديمة المتوارثة، وعلى توافر الخبرة بالتقاليد والعرف السائدة وإدراك حقيقة القواعد الأخلاقية أيضاً[٣]، ويتحدد هذا النظام وفقاً للتقاليد الموروثة وارتباطه بتنظيم اقتصاد مميز، وهناك نظام آخر وهو ما يعرف بنظام "حكم الشيوخ وكبار السن"، وفى هذا النظام الأخير يمارس كبار السن سلطتهم ذات الصبغة

1- R. Bendix, Max Weber, An Intellectual Portrait, P. 302.
2- Ibid., P. 325.
3- MaxWeber, The Theory of Social and Economic Organization, P.328.

الإلزامية، وحسب خبرتهم فى تدبير الأمور ولديهم المعرفة الواسعة بالتقاليد الموروثة[١].

أما السلطة الخاصة بالأب أو الرئيس، فهى تقدم طبقاً للقواعد الموروثة، وهو يمارس سلطته بدون هيئة إدارية، أو قوة كارزمية، وإنما تعتمد السلطة على رغبات الأفراد، والعلاقات الشخصية بينهم، وإطاعة النظام حسب القواعد المقدسة[٢].

أما السلطة العقلانية / القانونية Legal Authority فقد عرفها فيبر بأنها الاعتقاد بالعقلانية لنماذج من القواعد المعيارية، وتعنى كلمة عقلانية – عند فيبر – الاعتقاد بوجود نماذج من القواعد المعيارية حيث تمارس السلطة وفقاً لهذه القواعد، وهى تعنى بذلك أسلوب معين من التفكير، وإدراك العلم الواقعى، ومزيد من الرؤية النظرية، والرؤية المجردة، وهى أيضاً أسلوب معين من الحياة، وتقوم شرعية هذه السلطة على ممارسة القوة ذات الطابع السياسى، والتى تعتمد على القواعد القانونية، ذات الصفة اللاشخصية، ويكون الامتثال والخضوع حسب تلك القواعد المعنوية[٣].

وترتكز السلطة العقلانية على الأسس الآتية[٤]:

١– استمرار تنظيم الوظائف مرتبط بالقواعد والتخصص.

٢– أهمية مستوى الكفاءة لأعضاء التنظيم حتى يكونوا على درجة عالية من الخبرة العلمية.

٣– الاعتماد الشامل على مبدأ تقسيم العمل.

1- See. TParsons, (Tran), Introduction of the Weber, PP. 60– 62.
2- M. Weber, op. cit., PP. 316– 317.
3- R. Bedix, op. cit., P. 331.
4- M. Webber, op. cit., PP. 330– 331.

٤- وجود صفة الخضوع والالتزام الجبرى لممارسة السلطة، وحسب القواعد المعيارية، وتكون أيضاً ليست موجهة إلى القائد أو الرئيس كفرد، ولكن للتنظيم ككل.

ومن ناحية أخرى تمارس السلطة من قِبَل بقية الأعضاء، وحسب قنواتهم الشرعية والمحدودة، ووجود الجهاز الإدارى، حيث تخضع السلطة العقلانية لمبدأ التسلسل Principles of Hierarchy ويعتبر هذا المبدأ بمثابة منوال تنظيمى يحدد العلاقة بين الأفراد والتنظيم، هذا إلى جانب وجود انفصال بين الجهاز الإدارى، والملكية، والإنتاج.

وتظهر شرعية السلطة من خلال الوسائل أو الطرق الآتية(١):

أولاً- العناصر الذاتية الخالصة التى تظهر بدورها عن طريق:

١- وجود اتجاه أو عاطفة ذات تأثير كبير.

٢- الاعتقاد المباشر والفعلى بشرعية السلطة المطلقة، وارتباطها بالقيم الأخلاقية.

٣- ومن خلال الاتجاهات الدينية الخالصة، والتى تنشأ عن طريق الاعتقاد الأخلاقى المطلق لشرعية السلطة الموجودة.

ثانياً- العناصر الذاتية الخالصة، والتى تكون توقعاً لنتائج معنية بالذات(٢).

وكقاعدة فإن قطاع السلطة وشرعيتها يكون حتمياً محدداً بارتباطها بالواقع، مثل: الاهتمامات الذاتية، ومتضامنة تقليدياً، أو ذو شرعية قانونية. وعلى أية حال توجد علاقة سببية بين الاعتقاد الذاتى لشرعية السلطة

1- H.P. Secher, (Trans) Max Weber, Basic Concepts in Sociology, P. 15.

2- Ibid., P. 83.

والسلوك الاجتماعي الموجه لها، وبين السلوك الاجتماعي الذى يتطلب توجيهاً اقتصادياً، وبالتحديد يمكن الاعتقاد الذاتى للسلطة فى شرعيتها الحصينة، وأشار فيبر إلى علاقة شرعية السلطة وأنواعها الثلاثة بمضمون ظاهرة القوة.

ويؤخذ على نظرية فيبر – وكما أشار ميرتون Merton (١٩٥٧) – أن زيادة الاهتمام باتباع القواعد والضوابط والإجراءات الثابتة يخلق جموداً لدى الأفراد، ويضعف من قدرتهم على التكيف مع الظروف البيئية المختلفة والمتغيرة التى تحيط بالتنظيم، وأوضح سلزنيك (١٩٤٣) أن التخصص ينتج عنه آثاراً غير متوقعة أو غير مقصودة تتمثل فى تجزئة اهتمامات الأفراد، وإلى زيادة التركيز على الوسائل والأهداف الفرعية الجزئية بدلاً من الأهداف النهائية والأهداف الكلية للتنظيم.

الفصل السادس
رواد التنظيم فى القرن العشرين

روبرت ميشلز (١٨٣٦- ١٩٣٦):

أثرى روبرت ميشلز Robert Michels النظرية التنظيمية وسن لكثير من الدراسات الحديثة فى كتابة القانون الحديدى للأوليجاركية وفى كتابه "الأحزاب السياسية"، وذلك فى ظل علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع السياسى، وفى مقولته الشهيرة "القانون الحديدى للأوليجاركية The Iron Law of Oligarchy" حلل التنظيمات البيروقراطية الكبرى والتى تدعى تطبيق فكرة الديموقراطية، وهى على العكس من ذلك تماماً، حيث تتولى فئة من الأفراد قيادة المجتمع، وتملك مقاليد السلطة والحكم، وتتولى وحدها صنع السياسات الاجتماعية، ولا تسمح لأى فئة أخرى للوصول إلى مواقع القيادة.

واستند ميشلز فى تحليلاته لأنواع عديدة من الأحزاب السياسية وغيرها من التنظيمات فى كل من إيطاليا وبريطانيا والاتحاد السوفيتى. وقد اعتمد ميشلز فى كثير من تحليلاته التنظيمية حول مبدأ الديموقراطية على كثير من التصورات الميكيافيلية، وأيضاً بعض المفاهيم التى أوردها ماكس فيبر عن الاغتراب.

وينص القانون الحديدى للأوليجاركية على أن كافة التنظيمات الكبرى الحديثة، سواء أكانت أحزاباً سياسية أو نقابات أو غير ذلك، تكشف عن اتجاه أوليجاركى واضح، وهو الذى يحدث التغير فى البناء التنظيمى الذى يظهر استقراراً ملحوظاً، ونتيجة لذلك فإن كل تنظيم لابد أن ينقسم إلى أقلية تشغل أوضاع الرئاسة والتوجيه، وأغلبية تخضع لحكم هذه الأقلية.

وذكر ميشلز أن الأوليجاركية - عنده - تركز القوة السياسية فى أيد الصفوة أو الأقلية أو الجماعة الصغيرة داخل المؤسسات أو التنظيمات سواء تم استغلال الجماعة لهذه القوة أم لا، وعالج الاتجاهات الأوليجاركية فى التنظيمات الكبرى، والتى تدعى فكرة الديمقراطية.

والتنظيم - عند مسشلز - هو نظام للسيطرة السياسية، وأداة يستخدمها قلة حاكمة تسعى إلى إبعاد القوة عن مصدرها الشرعى لتكون فى يد أداة تمكنها من القبض على دفة الأمور من أجل خدمة مصالحها الخاصة، وذلك عن طريق جيش من المدافعين عن مصالحها، وتكوين جماعات الموظفين والعاملين.

ويشترك الحزب السياسى مع الدولة فى تميزه بكثير من السمات، حيث تصبح الأحزاب السياسية ونقابات العمال بيروقراطية، ويرجع ذلك إلى أن الضبط المركزى والهيئة الإدارية عقدا أموراً جوهرية فى الانتخابات أو المساومات.

واهتم ميشلز بأثر السمات السيكلوجية للقادة عند تحليله للتنظيم، فقد رأى أن القائد أو الزعيم الذى حصل على السلطة وتعود على ممارستها، يصعب عليه بعد ذلك التنازل أو التخلى عنها، إضافة إلى أن ممارسة القوة ذاتها تحدث تحولاً سيكولوجياً فى شخصية القائد، ويزداد إيمانه بنفسه، ويبالغ فى عظمته، ثم يلجأ فى النهاية إلى نسب التنظيم إلى نفسه.

وأشار ميشلز عند تحليله للتنظيم إلى الوسائل التى تستخدمها الأقليات الحاكمة فى تأكيد مكانتها، وقوتها، ومن هذه الوسائل "الأيديولوجيات المختلفة"، حيث تسعى الأقليات باستمرار إلى إيهام الجماهير بضرورة تحقيق الوحدة الداخلية والاستقرار، حتى يمكنها مواجهة ما يهدد المجتمع من أخطار

خارجية، وطبقاً لهذه الأيديولوجية تنظر الأقليات إلى أى معارضة على أنها سلوكاً تخريبياً.

وعموماً يؤكد ميشلز على أن حرية البحث والنقد، ومراقبة القادة من العوامل الأساسية التى تدعم الديموقراطية، والتى يمكن غرسها باستمرار فى نفوس الجماهير.

. وحتى فى المجتمعات الاشتراكية التى تدعى تطبيق الديموقراطية، تلاحظ تدفق فكرة الديموقراطية عن طريق سحب كثير من الوظائف والمهام الحزبية والتنظيمية من الأعضاء المنتخبين من قبل الجماهير، وإسنادها إلى اللجان التنفيذية، وفى جميع الأزمنة والمراحل التطورية التنظيمية، وفى جميع وجوه النشاطات الإنسانية نجد القادة حقيقة فعلية، وبالرغم من ذلك نجد الاشتراكيين والماركسية الألمانية تردد انها لا تعرف شيئاً عن القادة، ولكن يوجه لدى الحزب فحسب، ولهذا تعتبر أحزابهم أحزاباً ديموقراطية، وهم يرددون كذلك أن وجود القادة لا يتوافر مع وجود الديموقراطية ذاتها.

وحاول ميشلز تحليل الاتجاه نحو الأوليجاركية فى التنظيمات والتى تعكس سلسلة من الأفكار نوجزها فى الآتى[١]:

١- ليس من المستحيل عملياً فى التنظيمات الكبرى أن تتيح الفرصة لجميع الأعضاء المشاركة على قدم المساواة فى عملية المنافسة واتخاذ القرار.

٢- يوجد دائماً اتجاه لتقسيم أعضاء التنظيم ليكونوا أقلية حاكمة وأغلبية محدودة.

٣- تتجه التنظيمات نحو تحديد الوظائف والنشاطات حتى تصبح بدورها ذات طابعاً بيروقراطياً مع وجود إدارة مركزية.

1- Eldridge, J. & A Cranlie, op. cit., P. 160.

٤- أن الإدارة البيروقراطية تكون حداً فاصلاً بين القادة والمرؤوسين، وتزيد من هذا الحد الاختلافات الاجتماعية والسيكلوجية والثقافية.

٥- من أجل هذه الأجهزة الإدارية وأهمية توافر الخبرة التكنولوجية من الناحية العملية، تحتاج التنظيمات من أجل نجاحها إلى قيادة متخصصة.

٦- يوجد نوع من الاحتياج السيكلوجى من قبل الأعضاء الخاضعين للتنظيم، ألا وهو ضرورة وجود القادة، وهذا ما يسمح بالاتجاه نحو الأوليجاركية، والتى تزيد من الطلب عليها هو عدم إمكانية غالبية التنظيم على إدارة شئون تنظيماتهم إلا عن طريق هؤلاء القادة.

وهكذا أنكر ميشيل فرص تطبيق الديموقراطية سواء فى المجتمعات الرأسمالية والاشتراكية على حد سواء، ففى المجتمعات الاشتراكية يحاول الحكام أو القادة احتكار مزيد من السلطة، وذلك مستمد من مظاهر التسلسل الإدارى فى البناءات البيروقراطية، وتركيز وسائل الاتصال فى أيديهم لجعل مناصبهم أكثر قوة وسيطرة وبعيدة عن الغالبية، والعمل على استخدام شبكة الاتصالات من أجل تثبيت مراكزهم حتى ولو على حساب الغالبية والمصالح العامة للتنظيم.

وفضلاً عن ذلك، فعن طريق ممارسة القادة لمهام مناصبهم التى يستغلونها، فإنهم يكتسبون بالتدريج الخبرة والمهارة السياسية والمعرفة المتخصصة، أو صنع الخطب المؤثرة، أو كتابة المقالات المعبرة، وهى الوسائل التى تجعلهم من الصعب تغييرهم أو تعديلهم(١).

وتوصل ميشيل إلى فكرة مؤداها: أن فكرة الديموقراطية فكرة زائفة وبعيدة كل البعد عن الواقع، ولقد ثبت نتيجة الدراسة المقارنة التى أجراها

١- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. سوسيولوجيا التنظيم. ص٩٨.

على أنواع متعددة من الأحزاب والتنظيمات العمالية فى العديد من البلـدان، بل إن نفوذ القادة وقوتهم يتحدد أساساً على أسس نظرية أو فردية، وإذا وجد التنظيم فى أشد قوته وإزدهاره نجد أن الديموقراطية مجرد زيف ونوع مـن الخيال، وأقل درجة فى التطبيق الواقعى[1].

تشستر برنارد (Chester Barnard):

أوضح تشستر برنـارد وجـود النـسق التعـاونى Co-Operative System كمركب معقد فيزيقياً، وبيولوجياً، وشخصياً، وسوسيولوجياً، ولـه علاقة مميزة من خلال التعاون بين الأفراد، فكل نظام أو نسق يكون تابعـاً للأنساق الكبرى التى يعتبر جزءاً منها، بالإضافة إلى أن كل نسق من هـذه الأنساق الفرعية يتضمن بدوره نسقاً تعاونياً داخلياً، وكثيـر مـن الأنـساق التعاونية يكون ذات أغراض متعددة لتأدية أهدافها، مثل الكنائس، والأحزاب السياسية، وجماعات الأفراد والحكومات، والجيوش، والتنظيمات الاقتصادية، وتوجد اختلافات وتقسيمات محددة فى الأدوار داخـل الأنـساق التعاونيـة للتنظيمات.

ويشير برنارد إلى أربعة تقسيمات مميزة للأنساق التعاونية توجد داخل التنظيمات بالفعل، وهى:

١- تظهر فى علاقات البيئة الفيزيقية.

٢- وبالبيئة الاجتماعية.

٣- وبالأفراد.

٤- وفى علاقات وثيقة بعدة متغيرات تنظيمية أخرى.

١- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. سوسيولوجيا التنظيم - رؤية مدنيـة ومعاصـرة، ص ص١٨٧-١٨٨.

ويوضح العنصر الأول أن أى نسق تعاونى ليس معزولاً عن البيئة الفيزيقية الخارجية، بالإضافة إلى الأنساق الفرعية الأخرى عن التنظيمات. أما العنصر الثانى فيشير إلى كل العناصر الاجتماعية مرتبطة فى علاقاتها بالموقف التعاونى، أما العنصر الثالث يشير إلى اتحاد كل من البيئة الفيزيقية والاجتماعية التى يتميز بها التنظيم فى أغراضها المتعددة.

ونطرح هنا سؤالاً عما هى قيمة الأفراد، وللإجابة عن هذا السؤال يقول بارنارد: أن الأفراد أو الجماعات فى التنظيم يعتبرون عنصراً هاماً فى النسق التعاونى[١].

وقد أوضح بارنارد فى تحليله للأنساق التعاونية أو تعريف للتنظيم الرسمى بأنه: نسق يعتمد على ترتيب النشاطات أو القوة لاثنين أو أكثر من الأفراد، ويوجد داخل أى نسق نوع من التعاون المتبادل بين الأنساق المختلفة سواء كانت بيئتها فيزيقية، أم سيكلوجية، أم بيولوجية، لكن يوجد عنصراً مشتركاً يجمع بين تلك العناصر، مع العناصر الأخرى داخل النسق التعاونى الأكبر المتميز للتنظيم.

الفن جولدنر A. Gouldner (١٩٥٤):

يقول جولدنر Gouldner أن قواعد فيبر تحدد الحد الأدنى من الأداء والإنجاز المطلوب تحقيقه، وينتج عن ذلك أن الأفراد لا يطمحون فى الوصول إلى مستوى أداء أعلى من الحد الأدنى، مما يساعد على سلب روح الابتكار والمبادرة فى الأفراد، كذلك فإن الأجر يتحدد على مستوى الموقع الوظيفى، وليس على مستوى الإنجاز، مما يحبذ الأداء على الحد الأدنى.

١- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. علم اجتماع التنظيم. ص ص٣٢٧- ٣٢٨.

واهتم جولدنر بدراسة التنظيمات من خلال مداخل ومتغيرات متعددة لها آثارها الوظيفية فى دراسة التنظيمات، وأشار جولدنر إلى نظرية فيبر عن البيروقراطية، ونعتها أنها غير مرتبطة بالواقع، فاستخدامه للبعد التكنولوجى يعكس طبيعة البناءات البيروقراطية، وبصفة خاصة على مبدأ تقسيم العمل ... ولكن هذا البعد بعيداً عن إدراك كل المتغيرات التى تطرأ على التنظيم وأفراده، نظراً لتعقد دور التكنولوجيا وأبعادها المتنوعة ونتائجها غير المجدية تنعكس أيضاً على مبدأ تقسيم العمل، وهذا ما أيدته دراسات أمبيريقية حديثة[١].

أما عالم الاجتماع الفرنسى كروزيير Crozier (١٩٥٤)، فقد فسر الآثار السلبية لنموذج البيروقراطية بإرجاعها إلى الضوابط والقواعد التفصيلية التى تصف السلوك المطلوب من الفرد أداؤه، وتحدد معايير تقدم وترقى الفرد، وتربطها بالأقدمية بصرف النظر عن جدارته وخصائصه الشخصية[٢].

تالكوت بارسونز (١٩٠٢- ١٩٧٩):

يعتبر بارسونز من رواد النظرية البنائية الوظيفية، فقد أوضح أنه فى غموض الأغراض يُستخدم مفهوم التنظيم على البناء الصناعى فى المجتمع الحديث، وهكذا كان دراسة التنظيم تعتبر جزءاً من دراسة البناء الاجتماعى، وحلل بارسونز النسق التنظيمى من وجهة نظر نظامية – ثقافية، وكانت نقطة الإنطلاق فى تحليله هى القيم والطابع النظامى الذى يتخذه فى سياق أداء

1- A. Gouldner, Metaphysical Social Pattern in the theory of Bureaucracy in Coser and Resenberg, P. 503.

٢- د. محمد حافظ حجازى. التنظيم والإدارة – مدخل العملية الإدارية، ص ص٤٢-٤٣.

الوظائف، ومن الملاحظ أن القيم التنظيمية التى يجب أن تتسق مع قيم المجتمع هى التى تمنح أهداف التنظيم الشرعية، وذلك عن طريق تأكيد إسهام النسق فى تحقيق المتطلبات الوظيفية للنسق الأكبر.

واعتبر بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعى أكثر شمولاً منها، ويتألف من مجموعة من أنساق فرعية مختلفة، فالجماعات والأقسام والإدارات ... الخ .. وهذا التنظيم بدوره يعتبر نسقاً فرعياً يدخل فى إطار نسق اجتماعى أكبر وأشمل كالمجتمع.

ويرى بارسونز أن للتنظيمات – مثلها فى ذلك مثل الأنساق الاجتماعية الأخرى – حاجات معينة ومتطلبات وظيفية يجب الوفاء بها إذا أرادت هذه التنظيمات البقاء، ويجب أن تحقق التنظيمات أهدافها لأنها هى سبب وجودها، ومع ذلك يجب أن يكون لهذه التنظيمات أبنية توافقية تكيفية تسمح لها بالتكيف مع المتغيرات البيئية والتحكم فى الصراع وإدارته، ويجب أن تتوافر لها ميكانيزمات المحافظة على النمط. وأخيراً يجب أن تتطور الأبنية المطلوبة لأداء هذه الوظائف وتحقيق تلك الأهداف إذا كان من الضرورى للتنظيم أن يبقى(١).

ويقوم التنظيم الاجتماعى – عند بارسونز – على عدة متغيرات وظيفية، هى: مبدأ تقسيم العمل، وعملية اتخاذ القرارات، والتنظيم موجودة من أجل تحقيق هدف مميز، فى إطار متبادل من النسق الأكبر والأنساق الفرعية.

واعتبر بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعى أكثر شمولاً منها، ويتألف من مجموعة من أنساق فرعية مختلفة كالجامعات والأقسام والإدارات ...

1- See. Sugene Hass & Thomas, E. Drabeke, Complex Organization, PP. 44– 50.

إلخ. وهذا التنظيم بدوره يعتبر نسقاً فرعياً يدخل فى إطار نسق اجتماعى أكبر وأشمل كالمجتمع.

ويقوم هذا البناء الاجتماعى على عنصرين أساسيين، هما:

أ- ضرورة وجود القيم والأنساق الثقافية، حيث لها دور هام ووظيفي يعمل على ديمومة واستمرار التنظيم.

ب- أهمية كل من الجماعة والدور التنظيمى نظراً لمشاركة الأفراد فى وظائف التنظيم، حيث يعمل على وجود حد أدنى من العناصر تنسق القيم لتمييز الوظائف وأنساقها الرئيسية فى إطار تحقيق الهدف وملاءمة الموقف، وتكامل النسق التنظيمى، وتوافر عناصر أخرى، مثل: دور التكنولوجيا، والرموز الطقسية.

وعلى ذلك فكل تنظيم يشمل بناءات تنظيمية هى أنساق فرعية تؤدى أدوار وظيفية محددة، وعن تكامل هذه الأدوار يستقر التنظيم ويحتفظ بمقومات الاستمرارية والدوام، ومن هذه البناءات: الأدوار المهنية، والمكانات، ونظام السلطة، والتعويضات، ونظام الاتصال، ونسق الأجور، والحوافز، والنظام الإشرافى، والجماعات الفرعية، بالإضافة إلى وجود بناءات فنية وأخرى اجتماعية.

وأوضح بارسونز أن القيم السائدة هى التى تؤكد إسهام النسق التنظيمى فى تحقيق المتطلبات الوظيفية التى يسعى النسق الأكبر إلى تحقيقه، ويرى بارسونز أنه لكى يتحقق ذلك لابد من توافر قدر من الإنسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذى يوجد فيه، إذن فالنسق القيمى فى التنظيم هو الذى يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التى يواجهها التنظيم، وعليه عرف

بارسونز التنظيم بأنه: نسق اجتماعى منظم، أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة.

وفيما يرى بارسونز بأن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى إلى تحقيقها، ويتم تحقيق هذه الأهداف عن طريق وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف، إن ما يميز التنظيم – عند بارسونز – هو وضوح الأهداف وتوافر الإجراءات.

وتناول بارسونز قضية التغير التنظيمى، إذ عقد مماثلة بين التنظيم والمجتمع والظواهر الثقافية الأخرى، وقارن بين التنظيم ونظريته الاقتصادية، وعبر عن وجود الأدوار ذات المتغيرات االمتعددة التى تظهر على مسرح التنظيم، خاصة التغيرات المتنوعة مع المواقف البيئية التنظيمية، مثل التغيرات التكنولوجية الحديثة التى تؤثر بدورها على أساس البناء التنظيمى نفسه، وهنا يكون نسق القيم أمراً ضرورياً من أجل الاستقرار والتوازن، وتحديد مجالات السوق والعمل والمستوى المالى للتنظيم.

وركز بارسونز على عملية اتخاذ القرارات كعملية تنظيمية هامة، فالقرارات تعتبر أداة وظيفية هامة لتحقيق الهدف لثبوت البناء التنظيمى من خلال قنواته المختلفة.

روبرت ميرتون Robert Merton (١٩١٠-   ):

قدم ميرتون آراءه وأفكاره فى ضوء اهتمامه بالمدخل البنائى الوظيفى، وكانت إسهاماته بمثابة رد فعل لنظرية فيبر فى التنظيم البيروقراطى، وأكدت هذه النظرية على تدعيم المظاهر الرشيدة فى التنظيم، وتجاهل الضغوط والتوترات التى تحدث داخل التنظيم، وأشار إلى أن البناء الاجتماعى يتميز بطابعه الرسمى وعقلانيته فى تحديد أنماط النشاط التى ترتبط فى صورة

وظيفية لتحقيق أغراض وأهداف التنظيم الذى يرمى لهـا، وأن كـل بنـاء تنظيمى حالة متكاملة فى سلسلة من الوظائف ومكانات التسلـسل والقواعـد والالتزامات المحددة التى يتوافر لها عنصر الكفاءة والفاعلية وتحديد المكانة العلمية والمعرفية حسب دور الفرد الوظيفى وتسلسله الإدارى والمهنى داخل بناءات التنظيم[١].

واستحدث ميرتون ثلاثة مناهج تحليلية، هى: الوظائف الكامنة فى مقابل الظواهر الظاهرة، والمعوقات الوظيفية فى مقابل الوظيفية، وأخيراً البـدائل الوظيفية[٢].

ويؤكد ميرتون ضرورة وجود ضبط تمارسه المـستويات العليـا فـى التنظيم من أجل ثبات السلوك داخل التنظيم، ورتب ميرتون على هذه القضية ثلاث نتائج، هى:

١- تضاؤل أو تناقض العلاقات الشخصية.

٢- زيادة استيعاب أعضاء التنظيم لقواعده ومعاييره.

٣- استبدال الأهداف.

فيليب سلزنيك Selzinick:

عرض سلزنيك آراءه حول التنظيمات، واستخدم فى ذلك الاتجاه البنائى الوظيفى وأهميته فى فهم وإدراك البناءات التنظيمية على المستوى الـداخلى والخارجى، وتشتمل تلك البناءات التنظيمات التجارية والحكومية والصناعية، والأحزاب السياسية وجميعها تنظيمات رسمية ذات طابع عقلانى مميز فـى تحديدها للأهداف التى ترمى إلى تحقيقها.

1- See. R. Merton, Bureaucratic Structure and Personality, PP. 43– 48.

٢- د. محمد عبدالله أبو على. نقد نظرية البيروقراطية عند ماكس فيبر. ص٢٢٠.

هذا وإذا كان ميرتون يركز على القواعد والتعليمات كنتيجة لطلب الإدارة العليا تحقيق قدر أكبر من الرقابة، فإن سلزنيك يركز على تفويض السلطة، ولكن الهدف واحد فى كل من النموذجين، فكلاهما يسعى إلى إظهار كيف أن الرغبة فى الرقابة، واستخدام أساليب رقابية حازمة تؤدى إلى ظهور نتائج غير متوقعة بالنسبة للتنظيم، ويتفق سيلزنيك مع ميرتون فى أن تلك النتائج غير المتوقعة تنشأ من المشاكل المتعلقة بوجود علاقات إنسانية متداخلة فى التنظيم البيروقراطى، تلك العلاقات الإنسانية التى أغفل ماكس فيبر أهميتها فى نموذجه المثالى.

ويضيف سيلزنيك أن التغير فى المهارات الوظيفية والأساليب الإدارية التنظيمية تؤدى إلى تطبيق أنماط معينة من التنسيق والترتيب لتلك الأساليب، وتحديد الأدوار التنظيمية، ورسم التكامل الإدارى للتنظيم عموماً، ويتطلب تفويضاً للسلطة كميكانيزم هام تعمل على التنسيق والضبط، وتنظم علاقات الأفراد بعضهم ببعض، وعلاقتهم بالتنظيم نفسه.

ويتضمن البناء الرسمى كثيراً من العناصر الغير عقلانية التى تظهر فى السلوك التنظيمى، وهذا يتطلب وجود النسق التعاونى بين بناءات التنظيم كميكانيزم يعمل على التوازن الداخلى والخارجى للسلوك التنظيمى، وبهذا تظهر أنساق الفعل العقلانى التنظيمى فى صفتين هامتين، هى:

١- نسق الفعل، حيث يتطلب البناء الرسمى عناصر الضبط والتحكم والتفويض، وملاءمة البناء الفيزيقى وإدراك حقيقة أفعال الأفراد ومشاعرهم.

٢- النسق الرسمى، حيث يتطلب البناء التنظيمى التكيف مع البيئة الخارجية له سواء كانت فيزيقية أم اقتصادية أم اجتماعية، وهذا يحتاج

بالضرورى إلى أنساق هى العلاقات القادرة علــى تحقيــق الأهــداف التنظيمية عامة.

ويسير نموذج سيلزنيك على النسق الآتى:

١- هناك طلب متزايد من قبل الإدارة العليا لإحكام الرقابة على التنظيم.

٢- نتيجة لهذا الطلب يتم تفويض السلطة بما يؤدى إلــى زيــادة تــدريب الأفراد الذين فوضت إليهم السلطة على أعمال متخصصة، فــالتفويض يجعلهم يركزون أكثر على عدد أقل من المشاكل، وبالتالى يكتــسبون خبرة أعلى فى مجالات عمل محددة.

٣- وعلى هذا الأساس فإن تفويض السلطة يساعد على تخفيض الفــروق بين أهداف التنظيم وبين الإنجازات الفعلية الأمر الذى يشجع على مزيد من التفويض للسلطة سعياً وراء المزيد من الكفاءة فى العمل.

٤- ولكن تفويض السلطة من ناحية أخرى يؤدى إلى تجزئة التنظيم إلــى أجزاء وأقسام، وبالتالى يزيد من إقليمية الاهتمامــات حيــث تطغــى المصلحة المباشرة للوحدة أو الجزء التنظيمى على المــصلحة العامــة للتنظيم ككل، إذ أن كثيراً من الرغبات الشخصية للأفــراد كالتقــدم أو الترقى ترتبط بنجاح وكفاءة الوحدة المباشرة أكثر من ارتباطها بنجاح التنظيم ككل.

٥- كذلك فإن المزيد من التفويض يؤدى إلى زيادة تخصص وكفاءة الأفراد فى مجالات عمل محددة، أى إلى زيادة اهتماماتهم بالمصالح والمشاكل المباشرة للوحدة أو للجزء التنظيمى المعين، ومن ناحية أخرى فإن هذه الزيادة فى الاهتمامات يدعمها انخفاض معدل النقل والتغير فى الأفراد

نظراً لما اكتسبوه من خبرة في عملهم، كل هذه العوامل يــؤدى إلــى زيادة ووضوح التفرقة بين أهداف التنظيم المتكامل من ناحية أخرى.

بيتر بلاو P. Blau :

عرض بلاو أفكاره فى كتابه "ديناميكية البيروقراطيــة"، وفيــه درس هيئتين حكوميتين تنظيميتين، وخلص إلى عدة نتائج توضح طبيعة البنــاءات الداخلية والخارجية للتنظيم، وكشفت دراسته عن وجود عناصر ومتغيــرات هامة لمعرفة الجوانب التنظيمية، مثل التكيف والمواءمة الداخليــة للعناصــر البيروقراطية، وتوصل إلى إدراك مدى وتأثير التغيرات التى تطــرأ مثــل الموقف الخارجى، وأنه لا يعتبر العامل الوحيد المؤثر على البناءات الداخلية، وإحداث التغير فيها، لأن معظم تلك البناءات لها إجراءات وأغراض معينة، ولها نتائجها الخارجية على التنظيم والأفراد أيضاً.

وبالرغم من وجود الإنجازات الموضوعية للوظائف الداخلية، لكن هناك أيضاً الجوانب غير الوظيفية. ومن الصعوبة تحقيق التكيــف العــام نظــراً للتغيرات التى تحدث على طبيعة الوظائف والأساليب الإدارية[١].

وتوصل بلاو إلى نتيجة مؤداها أن القوى الداخلية والخارجية تعمل على التغير بصورة مستمرة ويظهر ذلك بوضوح فى مفهوم (المتطلبات الوظيفية) الذى يكشف عن طبيعة العمليات البيروقراطية وإجراءاتها، ونشأة عناصــر أخرى جديدة، حيث تظهر تلك الأنماط أهدافها التنظيميــة، وأخــرى غيــر الوظيفية، والتى تؤثر بدورها على طبيعة وإنجاز الأهــداف التنظيميــة[٢]، ويركز بلاو كذلك على وجود التماسك أو التضامن الاجتماعى الــذى يقــوم

1- P. Blau, Dynamics of Bureaucracy, P. 201 – 204.
2- Ibid., P. 210.

أساساً على المساواة فى المكانة، واعتبار التعاون مظهراً تنظيمياً يظهر من خلال طابعين مميزين، هما: التعاون باعتباره مصدراً هاماً للتماسك بين جماعات العمل أو يعمل معهم على احتفاظ التماسك الاجتماعى نتيجة للاختلافات بين الأفراد حول المكانة، وهذا يتطلب اتفاقاً عاماً بين الأعضاء على أسس جديدة من المساواة.

ومن المؤكد أن اختلاف المكانة يعتبر بعداً هاماً لممارسة السلطة التى تؤثر بالفعل على الفاعلية الإدارية فى التنظيمات الكبرى وممارسة الضبط والتنسيق على عملياتها ووظائفها(١).

إميتاى إتزيونى A. Etzioni :

يعتبر إتزيونى من علماء الاجتماع الذين اهتموا بتحليل البناءات الوظيفية فى معالجة قضايا التنظيم، وركز على الدراسة المقارنة للتنظيم لمواجهة متطلبات التغير المستمر التى تطرأ على التنظيمات(٢)، وأشار أنتزيونى إلى وجود صلة وثيقة بين المتطلبات الوظيفية للتنظيم ومتطلبات الأفراد، وذلك من خلال انماط الأداء والكفاءة والفاعلية والإنجاز والإشباع العام لدى كل فرد من الأفراد والتنظيم معاً.

واهتم إتزيونى بصورة أكثر على التحليل المقارن، وإقامة نظريات أو نماذج تحليلية أكثر واقعية تؤدى فى النهاية إلى إثراء النظرية التنظيمية عموماً.

وأضاف أتزيونى أنه يوجد عدة تصنيفات لعناصر الضبط الاجتماعى والتنظيم ذات أبعاد تحليلية واضحة، وهى فيزيقية ومالية ورمزية، وهذه

1- Ibid., PP. 212– 214.

2- A. Etzioni, Comporative Analysis of Complex Organization, P. x1.

العناصر يمكن تحديدها حسب الوضع الإدارى الذى يشغله الفـــرد والمكانـــة التنظيمية التى يشغلها، وحدد أتزيونى أنواع الضبط بأنها تختلف حسب أنواع التنظيم سواء كانت عمليات تنظيمات معيارية أم تعبيرية أم تنظيمات نفعية، ولكل منها إطار من القواعد الرسمية التى تحدد عناصرها وعملياتها الداخلية.

وأوضح إتزيونى أن الأبحاث والدراسات التنظيمية تتركز حالياً حــول إحدى الاهتمامات الآتية:

١- استخدام إحدى الظواهر التنظيمية كإحدى حالات الدراســة للبنـــاءات التنظيمية ويركز هذا المدخل على دراسة التنظيمات بؤرة اهتمامه على إحدى الظواهر.

٢- الاهتمام بالمميزات العامة للتنظيم أو البناءات التنظيمية ككل، أو تكون هذه الدراسات ذات مستويات عليا من التحليل النظرى التنظيمى. ومـــن هنا كانت الحاجة لإعداد نماذج تحليلة بديلة، فالتحليل التنظيمى وصـــل إلى مرحلة حاسمة لدراسة أنساق مختلفة لعديد من البناءات الاجتماعية، وهناك العديد من الدراسات الإمبيريقية التى اهتمت بالطابع المقارن فى تحليلها. فهى بذلك أكثر إثراء للنظرية التنظيمية، وقد اســتبان وجــود نقص فى هذه التحليلات، وهو ليس نقصاً فى التعميمات المجْددة العليا، ولكن أيضاً وجود تعميمات لا تؤدى الغرض المطلوب، وخاصـــة فـــى إدراكها للحقائق التنظيمية التى تبنى على مستويات مجردة نظرية.

وبالإضافة إلى ذلك، فقد قام اتزيونى بدراسات ميدانية على التنظيمات الاقتصادية والصناعية، كما ركزت دراساته علـــى مـــا يـــسمى بتنظيمـــات الخدمات، مثل: السجون، والمستشفيات، والمدارس، والجاممعات، وغيرهـــا

من المؤسسات التى تلعب دوراً هاماً فى تشكيل نمـــط العلاقـــات، والأدوار والسلوك والتفاعل، وتؤثر عموماً فى تنمية المجتمعات المحلية.

الباب الثالث

التنظيم

الفصل السابع : خصائص التنظيم وعوامل نموه ومستوياته ومكوناته ووظائفه.

الفصل الثامن : تصنيف التنظيمات الاجتماعية .

الفصل السابع
خصائص التنظيم ومستوياته ومكوناته ووظائفه

خصائص التنظيم:

لما كانت التنظيمات القديمة ليس لها القدرة على إشباع حاجات مجتمعية وشخصية، أصبح هناك ضرورة للتنظيمات الحديثة، التى تستطيع أن تشبع حاجات الجماعات والأفراد، فهى أى الحديثة أكثر نفعاً، كما أنها تتسم بكبر حجمها وتعقد بنائها. كما أنها أكثر كفاءة، نظراً لتغير ظروف المجتمعات، حيث أصبحت البيئة الاجتماعية أكثر ملاءمة للتنظيمات، كما تعتدت فنون التخطيط والتنسيق والمراقبة بعد تطور دراسات علم الإدارة.

وتتميز خصائص المنظمات الحديثة بالآتى :

١- كبر حجم المنشآت الصناعية وتنوع آلات مراحل الإنتاج واستخدام القوى الميكانيكية فى الإنتاج وكثرة عدد العاملين داخل هذه المنشآت.
٢- أدت التقنية الحديثة إلى وضوح الحاجة إلى التخصص وتقسيم العمل مع وضع خرائط تنظيمية لوحدات إنتاجية مترابطة ومتكاملة.
٣- تنوع جماعات العمل حسب التعليم والمهارة.
٤- تحول العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال إلى علاقة ذات طابع عقدى رسمى.
٥- أصبحت الآلية هى سيدة الموقف فى العملية الإنتاجية، وتضاءل دور العامل مع كل تقدم تكنولوجى فى مجال الصناعة.
٦- أدى إتساع وكبر حجم المنظمات الصناعية إلى وضوح الحاجة إلى إعطاء تفويضات للسلطة فى شكل هرمى بحيث يمنح كل مستوى

وظيفى قدراً من السلطة، حتى يستطيع أن يمارس نفوذاً وتأثيراً على المستويات الأدنى.

٧- استفادة المنظمات الحديثة من تطبيق الأساليب العلمية الحديثة فى الإدارة والتخطيط والتدريب، بحيث ساعدها ذلك على تطور كفاءة الأفراد الإنتاجية، وتحسين وتطوير المنتج بحيث يتمشى مع حاجات السوق أمام المنافسة.

٨- وحدة الهدف، وتعنى توافق الأهداف المختلفة للوحدات التنظيمية مع الأهداف العامة أو النهائية المنظمة.

٩- وحدة القيادة، فقد نادى فايول بأن حسن التنظيم يقتضى أن يخضع المرؤوس لرئيس واحد فقط، ويتعامل معه دون غيره من الرؤساء، وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يستجيب للأوامر الصادرة من رئيسين أو أكثر كما أنه لا يستطيع أن يلتزم بها بكفاية فى آن واحد، فمتى اختلف الرؤساء تضاربت الأوامر والتعليمات، وأصاب العمل أبلغ الضرر، ويقتضى التنظيم الجيد ألا يتلقى الشخص أوامره إلا من رئيس واحد.

١٠- تسلسل القيادة: وأشار إليه فايول باسم مبدأ "التسلسل الهرمى"، ويقصد به أن يتضمن التنظيم تسلسلاً وظيفياً يوضح العلاقة بين الرؤساء والمرءوسين، والمرءوس قد يكون رئيساً لآخر، ولذلك لابد من تحديد اتجاهات السلطة من أعلى إلى أسفل بما يسمح بانسياب الأوامر وتدفقها كاملة من أعلى المستويات الإدارية إلى أدناها فى أسرع وقت.

١١- النطاق المناسب للإشراف: ويقصد به أنه لا يجوز أن يزيد عدد الأشخاص الذين يخضعون لإشراف رئيس واحد عن القدر الذى يسمح

به جهده ووقته ومكانته، ويخضع نطاق الإشراف إلى طبيعة العمل فى المنظمة أو المنشأة، ودرجة تفويض السلطة.

١٢- تجنب الإزدواجية: والإزدواجية فى الأعمال تعنى تكرارهـا تمامـاً بواسطة أشخاص متعددين، مما يؤدى إلى إرباك العمل، ويتيح الفرصة للتهرب من المسئولية بإلقائها على الآخرين ممن يقومون بذات العمل، فضلاً عما فيه مَن ضياع للجهود والأموال بغير طائل، لهذا فإن التنظيم الأمثل هو الذى يتجنب الإزدواجية، عن طريق تجميـع الأعمـال أو الوظائف المتشابهة فى جهاز واحد، وتكليف كل عضو فى التنظيم بعمل مميز يختص به وحده.

ومع ذلك فهناك حالات تقتضى تكراراً، للأعمـال بواسـطة جهـازين مختلفين بغرض تحقيق نوع من الرقابة الذاتية، بيد أنه فى هـذه الحالـة أن يقتصر الإزدواج على الحالات الضرورية فقط، وإلا أدى الإزدواج إلى أوخم العواقب[١].

وفى الواقع فإن هذه الخصائص التنظيمية تتميز عن تنظيمات أخـرى موجودة داخل البناء الاجتماعى، مثل: الأسرة، وحماية المصلحة وغيرهـا، والتى تحوز على خصائص قليلة جداً بالمقارنة بالتنظيمات الكبرى المعقـدة، ومن أنصار هذا الاتجاه فيبر Weber، وفيرث Firth، وسيمون Simon.

وتعرض باتس Bates لطبيعة الخصائص العامة للتنظـيم الرسـمى، والتمييز بين الأنواع المختلفة للأنساق الإجتماعية فـى ضـوء التخـصص والأهداف العامة، فقد تؤثر إحدى العلاقات الاجتماعية على عمليات التكامل

١- د. صبرى عبد السميع. المرجع السابق. ص ص٨٩- ٩١.

الداخلية بين طبيعة الاختلافات بين الأهداف التنظيمية ذاتها، فأهداف أعضاء الجماعات المحلية غالباً لا يكون على درجة من التخصص التى تتميز بها التنظيمات الأكثر رسمية، ومن ثم تختلف الأهداف لدى المجتمعات المحلية عن التنظيمات الرسمية، فالأولى (المجتمعات المحلية) تقوم على علاقات ترابطية تقليدية، أما الثانية وهى التنظيمات الرسمية فأعضاؤها يعملون بصورة رسمية لتحقيق الأهداف العامة للتنظيم ذاته، ويقوم نوع من التكامل بين الأعضاء أساساً عن طريق العلاقات التبادلية.

إن عملية التنظيم الاجتماعى عملية طبيعية وتلقائية، وكذلك عملية التغير الاجتماعى، وكلاهما تؤثر فى الآخر، وكشأن أى عمليات اجتماعية غير مخططة أو موجهة فإن المشكلات الناتجة عن حدوثها كبيرة، ولذلك بدأت الجهود المهنية للتدخل فى توجيه عملية التغير الاجتماعى بحيث يكون مقصوداً وموجهاً ومخطط لتضمن عدم حدوث مشكلات فى النظم الاجتماعية قد تقلل من كفاءتها، أو بمعنى آخر التقليل من حجم هذه المشكلات[١].

وينبغى أن يكون التنظيم مرناً بحيث يتكيف مع أى تغير يحدث فى الظروف التى تعمل فيها المنظمة سواء أكانت ظروف داخلية فيها، أو ظروف خارجية عنها متعلقة بالمنظمات الأخرى.

وينمو التنظيم نمواً عضوياً، وله تاريخ طبيعى يمكن تعديله وفق خطة ولكنه قد يتعرض لمخاطر كثيرة، ولذلك يتم تحسين التنظيم عن طريق التواؤم مع القوانين الطبيعية - أى لا يحدث نتيجة التخطيط.

وحيث أن طريقة تنظيم المجتمع طريقة علمية قائمة على استخدام المنهج العلمى، فإن استخدامها مرهون بمدى التقدم العلمى الموجود فى

١- د. ماهر عبد الوهاب الملاح. مقدمة فى تنظيم المجتمع. ص ص٢٨- ٢٩.

المجتمع، وبمدى وعى القيادات بأهمية استخدام ذلك المنهج، لذلك نجد المجتمعات المتقدمة هى تلك المجتمعات التى تستخدم المنهج العلمى أسلوباً لها فى حل مشكلاتها المختلفة، وفى حل مشكلاتها الاجتماعية.

وتعتبر خاصية التنظيم المتعمد لتحقيق هدف معين من أهم الخصائص التى تميز التنظيم عن طريق المجموعات أو المجتمعات، ولهذا فإن التنظيم يعتبر أداة بشرية تم صنعها وإيجادها لتحقيق غرض محدد، وعلى هذا الأساس قد يتم تطويره وتعديله وإعادة هيكلته أو تغير أهدافه، والتوسع فيها أو الإنكماش أو إنهائه، ويتمثل ذلك فى المتجر الذى تملكه إحدى الأسر قد يتم تغيير أهدافه من الربح فى الأجل القصير إلى النمو فى الأجل الطويل، وكذلك قد يتم تقييد نوع النشاط الذى يعمل به التنظيم، فقد يتم استبدال صناعة السجائر بصناعة الأغذية المحفوظة.

وعلى ذلك يعتبر التنظيم كتاباً مميزاً عن التنظيمات الاجتماعية الأخرى مثل: الأسرة العاملة، والقبيلة أو الطبقة الاجتماعية، وهذا التميز يتحقق من خلال تصميم التنظيم وأهدافه.

وقد ساعدت ظاهرة التخصص وتقسيم العمل والتنظيم على إنتاج سلع وخدمات بكميات كبيرة، وبشكل معقد، وأدت هذه الخاصية إلى زيادة الحاجة إلى الأنشطة الخاصة بالتنسيق والرقابة، وكما يملك التنظيم القدرة على تغير أعضائه فإنه يتمتع بوجود خاصية الأهلية القانونية المفضلة عن هؤلاء الأعضاء، والتى يمكن أن تستمر لعدة أجيال(١).

وإن أى تنظيم اجتماعى لا يمكن أن يوجد إلا على أساس عمليتين رئيسيتين، هى: الأولى: الاختلاف Process of Differentian وهى تميز عن

١- د. محمد إبراهيم وآخرون. السلوك الانسانى فى التنظيم. ص ص٤٢- ٤٣.

طريقها أجزاء المجتمع بعضها عن بعض عن طريق ما تؤدى كل منها وظائف مختلفة نتيجة للاختلاف فى الخبرات والأهداف والبرامج والتنظيم لا يوجـد إلا عن طريق ما يختلف به كل فرد عن الآخر، أو كل جماعة من الأخرى.

أما العملية الثانية للتنظيم الاجتماعى، فهى عملية التكامل Proress of Integration وهى العملية التى تكون فيها الأجزاء متكاملة، ولا تعنى عملية التكامل أن يكون الأفراد متشابهين، وإنما على العكس من ذلك فى تمكن هذه العملية الأجزاء المختلفة من تأدية وظائفها بطريقة صحيحة.

ولما كانت هاتان العمليتان متلازمتين باستمرار بدرجات متفاوتة، لـم يعد التنظيم شيئاً ثابتاً، وإنما شىء دائم التغير، ذلك أنه يأتى نتيجة لعمليتـى الاختلاف والتكامل فى تعاونهما معاً.

وإذا لم تتآلف العمليتان ظهر ما يسمى بالمشاكل الاجتماعية، فاختلاف التخصص فى نشاط أفراد الأسرة لابد أن يصاحبه نوع من التكامل يستهدف التوفيق بين نشاط أفرادها وإلا اتجهت الأسرة إلى الإنهيار.

ولابد أن تلتزم المنظمة فى إطار أخلاقـى مقبـول، وإن لـم تتحمـل مسئولياتها الاجتماعية، لأنها تصبح عرضة للإنتقادات من الجمـاهير التـى تتعامل معها، وهذه الإنتقادات لا تلبث أن تجذب انتباه الرأى العام الذى قـد تكون استجابته بطيئة أو سريعة، محدودة أو شاملة، فهعالة أم غير فعالة[١].

والواقع أن التنظيم إذا كان غير جيد، فيجب تعديله حتى يتكيـف مـع مقدرة وكفاءة العاملين فيه.

وتتسم ظاهرة التنظيم بالعمومية، إلا أن عموميتهـا نـسبية - أى قـد تختص بفريق من الأفراد دون غيرهم. وهى تحمل فى طياتها معنى الإلزام،

١- د. عادل حسن. الإدارة العامة. ص ص١٠٥- ١٠٦.

وتخاطب عواطف من تحكمهم من الناس وعقولهم، إن مظاهر السلوك العام والآداب العامة تكشف عن تماسك المجتمع، إلا أنه ليس تماسكاً كاملاً، وذلك لأن المصلحة الشخصية للأفراد يجرى دائماً ضد المصلحة العامة أو المشتركة للمجتمع، ولأن مصلحة الأسرة الصغيرة كالأسرة أو النادى، تسير فى أكثر الأحيان ضد مقتضيات الأسرة الكبيرة، كالجماعة المحلية أو الطبقة الاجتماعية، فإن كثيراً من معايير السلوك الاجتماعى تقيد السعى نحو المصالح الذاتية، ومن جهة أخرى فإن كثيراً من التنظيمات تصاغ لتحقيق مصالح الأسر أو الطبقات التى لها الغلبة والمكانة المرموقة، وتلقى مقاومة من الأسر الأخرى[١].

ويقوم التنظيم الاجتماعى فيما يرى ماكس فيبر (١٨٦٤- ١٩٢٠) على الخصائص الآتية[٢]:

١- هناك مجالات للتخصص الوظيفى محددة رسمياً وثابتة وتنظم القواعد واللوائح عملية تحديد تلك المجالات الوظيفية.

٢- توزيع الأنشطة والأعمال العادية الضرورية لتسيير دفة التنظيم البيروقراطى على أعضاء التنظيم باعتبارها واجبات رسمية وبطريقة ثابتة ومحددة.

٣- توزيع السلطة اللازمة لإعطاء الأوامر بتنفيذ الواجبات المحددة بشكل رسمى ثابت ووفقاً لقواعد واضحة محددة، وتحدد هذه القواعد مدى السلطة التى تمنح لعضو التنظيم البيروقراطى ونوع تلك السلطة.

٤- هناك طرق وأساليب للعمل وتنفيذ المهام والواجبات، وبالتالى لا يعين فى

١- د. ماكيفر وشارلز هـ بيج. المجتمع الأول. ص٢٧٦.

٢- د. على ليلة و د. عبد الوهاب جودة. المرجع السابق. ص ص٣٤- ٣٥.

التنظيم البيروقراطى إلا من كان مؤهلاً لأداء تلك المهام بالطرق المحددة.

٥- ينقسم التنظيم البيروقراطى إلى عدة مستويات Levels تتخذ شكلاً هرمياً Hierracly، وبالتالى يوجد نظام حاسم ودقيق من الرئاسة حيث تشرف المستويات العليا عن التنظيم البيروقراطى على أعمال وأنشطة المستويات الدنيا، ويسمح هذا النظام للعاملين أو المرؤوسين بأن يتظلموا من قرارات أحد الرؤساء إلى المستوى الإدارى الأعلى منه بطريقة منظمة ومحددة ويسود هذا التنظيم الهرمى البيروقراطى كافة أشكال التنظيمات بغض النظر عن كونها عامة أو خاصة.

٦- تعتمد إدارة التنظيم البيروقراطى على المستندات Decuments. وبالتالى يوجد جهاز من الموظفين والكتبة مهمتهم الاحتفاظ بالوثائق والمستندات، وعلى هذا يرى فيبر أن مجموعة العاملين بقسم معين، وما يستخدمونه من معدات ووثائق (ملفات) يكونون (مكتباً)، أو Bureau وفى المبدأ يفصل التنظيم البيروقراطى (المكتب) عن النشاط الخاص للموظفين، بمعنى أن العمل البيروقراطى يجب أن ينفصل ويبتعد عن حياة الموظف الخاصة.

وعلى هذا الأساس فإن الأموال العامة والمعدات الخاصة بالتنظيم البيروقراطى يجب أن تنفصل عن الملكية الشخصية للموظف، ويرى فيبر أن هذا المبدأ قد نما وتطور حتى فى الشركات وتنظيمات العمل حيث يفصل صاحب رأس المال بين رأس مال المشروع، وبين الأموال الخاصة التى يستخدمها فى حياته، ويرى فيبر أن نظام المشروع الحديث، يقوم على اتجاهات قوية للاستمرار فى عملية الانفصال هذه بزيادة الاعتماد على المدير المحترف الذى لا يملك شيئاً من أصول المشروع.

٧- تحتاج الإدارة المكتبية إلى خبرة ومران وتدريب، ومن ناحية أخرى فحين يكتمل التنظيم البيروقراطى فإنه يتطلب عادة كل نشاط وجهد الموظف، حتى لو كانت ساعات عمله محددة، بمعنى أن العمل الرسمى يأتى فى المقام الأول بالنسبة لوقت الموظف، ولا يمكن تأخيره لأداء أعمال خاصة.

٨- تطبق الإدارة البيروقراطية قواعد وتعليمات للعمل تتصف بالشمول والعمومية والثبات النسبى، وكلما زاد فهم الموظف لتلك القواعد والإجراءات كلما ارتفعت خبرته وكفاءته.

وقد وصف أتزيونى خصائص التنظيمات بعدة خصائص، هى[1]:

١- تقسيم العمل، القوة، مسئولية الاتصال، والتقسيم الذى لا يقوم بصفة عرضية أو تقليدية، ولكن يقوم بصورة مقصودة ومخططة من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية.

٢- وجود مركز أو أكثر من مراكز القوة التى تحكم الأعمال التنظيمية وتوجه بموجبها الأهداف التنظيمية بصفة عامة، هذا بالإضافة إلى أن هذه المراكز تحدد بصورة مستمرة من أجل تحقيق الإنجاز التنظيمى Organizotional Performance، وتحديد بناءات التنظيم من أجل زيادة الفاعلية التنظيمية Organizational efficiency.

٣- تغيير الشخصية أو الفردية التنظيمية والعمل على استبعاد الأفراد غير الأكفاء أو المؤهلين لمهماتهم الوظيفية داخل البناءات التنظيمية، ومن

1- A. Etzieni, A Sociological Research on Complex Organization, PVII.

ناحية أخرى فالتنظيمات قادرة على تعزيز أفرادها عن طريق النقل أو الترقية Promotion.

وأوضح "هومانز G. Homans" فى كتابه "الجماعة الإنسانية" أن ثمة علاقة مميزة بين فكرة النشاطات والتفاعل داخل التنظيم بشكل عادى، حيث نرى التنظيم ينقسم إلى أجزاء أو أنساق فرعية أخرى، ويوجد أيضاً التدرج أو التسلسل الهرمى داخل التنظيم لتوزيع هذه النشاطات التى تختلف بدورها مع التفاعلات سواء بين أعضاء التنظيم أو الأنساق الفرعية، أو فى تفاعل العلاقات بين التنظيم وتنظيم آخر، ولقد ظهر ذلك بوضوح فى التنظيمات الصناعية والعسكرية أو التنظيمات عموماً(١).

وتتسم التنظيمات بأنها معقدة يستحيل وجودها بدون تفاعل، وفى هذا الخصوص يقول هومانز أن معظم التنظيمات المعقدة تتضمن تفاعلات معقدة من النشاطات، كما أن ممارسة الأفراد تتضمن أساليب معقدة، ويمكن القول أن زيادة معدلات حجم التفاعل ومعدلاته جعلها أنماط أكثر تعقيداً(٢).

واعتبر هومانز أن العناصر الثلاثة، هى التفاعل، والعواطف، والنشاطات تعد جوهر أجزاء التنسيق الداخلى، حيث تقسم حياة الجماعة إلى نوعين من الأنساق (داخلية وخارجية)، وهذان النوعان متلازمان، ولا تستمر العلاقة بين الجماعة والبيئة على وتيرة واحدة، وبالرغم من ذلك يحدث نوع من التكيف والملاءمة بينهما(٣).

1- G. Homans, The Human Group, PP. 104– 105.
2- Ibid., P. 106.
3- Ibid., P. 130.

مستويات التنظيم الاجتماعي :

حلل بروم وسيلزنيك مستويات التنظيم الاجتماعى إلى ثلاث مستويات،هى[1]:

أ- العلاقة على مستوى الأشخاص :

وهو مجموعة الروابط الاجتماعية التى تتكون بموجبها العلاقة بين فرعين وارتباط كل منهما بالآخر، مثل علاقة القائد بمرءوسيه والجار بالجار، وذل بمعنى العلاقة التى تحدث بين الأفراد، ولا تشمل العلاقات التى تأخذ شخصاً معيناً، وكثيراً ما تكوت العلاقات الشخصية المتبادلة على مستوى سطحى أو هامشى أو غير وطيدة، ومن ثم ينبغى دراسة العلاقات التى تتسم بالعمق والروابط القوية.

ب- العلاقة على مستوى الجماعات :

تتميز الجماعات بخصائص وسمات معينة، ولاسيما خاصية التفاعل، فعندما يحدث حالة من الصراع والتعارض بين أفراد الجماعة، ويكون الأفراد فى حالة من العداء، ولكن هذا لا يعنى استمرارية هذا العداء بصورة دائمة، فدراسة أنماط الجماعة ومعرفته فى المجتمع المحلى أو المجتمع يكشف الكثير عن طبيعة كل من الصراع والتضامن الموجودين بين الأفراد والمجتمع.

جـ- العلاقة على مستوى النظام الاجتماعى :

وهذا المستوى أكثر تعقيداً من المستويين السابقين، فدراسة النظام الاجتماعى أو المستوى المجتمعى، أو النسق الأكبر والشامل يكشف عن الكثير من العلاقات المتداخلة والمركبة، فالنظام الأوروبى الإقطاعى سابقاً يحمل مجموعة من العلاقات المركبة، ذات الطابع الولائى من أصحاب

1- Broom & Selznich, Sociology, PP. 14–15.

الأرض والفلاحين، وأيضاً انواعاً من العداءات المتنوعة، وهذا ما ظهر خلال المجتمعات العسكرية اللامركزية.

عوامل نمو التنظيم :

يمكن أن نوجز العوامل التى أدت إلى ظهور ونمو التنظيمات على النحو التالى(١):

١- التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التى صاحبت حركة التنظيم، والتى تمثلت فى الآتى:

أ- الارتفاع فى معايير التعليم والإنجاز وتطور التعليم وإزدهاره وتنوعه بتنوع التقنية وضرورة إنشاء المنظمات التعليمية من جامعات ومدارس.

ب- إنتشار الوعى السياسى وظهور التنظيمات السياسية كتنظيمات جماهيرية.

جـ- إزدياد معدلات التنقل الاجتماعى (رأسى وأفقى).

د- ظهور الأفكار والنظريات حول الدولة البيروقراطية، والبيروقراطية ومجتمع التنظيم، والأسس العلمية للإدارة.

وقد أشار إزنستت Essenstadt إلى البنائية التى ساعدت على نمو البيروقراطية، والتى تتلخص فى الآتى:

أ- وجود درجة عالية من التباين فى الأدوار والمراكز والمتطلبات النظامية فى المجتمع.

ب- الاتجاه نحو تحديد الأدوار الرئيسية وفقاً لمعايير وأسس عامة ومستقرة.

جـ- تأكيد مصالح المجتمع قبل مصالح أية جماعة خاصة.

د- زيادة تعقد الحياة الاجتماعية وتشابك نظمها.

١- انظر. محمد على محمد. المرجع السابق. ص ص٣٨ وما بعدها.

هـ- اهتمام الجماعات بأداء وظائف اقتصادية واجتماعية لا تقتصر فقط على مصالحها الخاصة.

و- شيوع التنافس بين الجماعات فيما يتعلق بتحقيق الأهداف.

ز- وضوح ظاهرة التمايز والتباين فى التعليم والذكاء والخبرة، مما دعم ضرورة وجود التخصص فى أداء الوظائف، مما يتطلب منظمات متعددة.

ح- نجم عن الاتجاه نحو التصنيع والرواج التجارى ظهور قيم جديدة منها: قيم المنافسة، وجمع المال، والعمل خاصة فى المجتمعات الأوروبية.

ولقد أصبحت المجتمعات المعاصرة تعرف بمجتمعات التنظيم، ويعرف الإنسان الحديث بإنسان التنظيم Organizational Man حيث تتوافر لنمط شخصيته درجة عالية من المرونة والمقدرة على التوافق مع تنظيمات ومعايير العمل المختلفة، وأصبحت لديه المزيد من المقدرة على التسامح مع ضروب الإحباط المختلفة التى يتعرض لها فى حياته، ومن ثم أصبح وجود التنظيمات ضرورة لتحديد الأدوار، والعلاقات، ومعايير السلوك فى تحقيق أهداف مجتمعية وفردية عن هذا التنظيم.

مكونات *التنظيم الاجتماعى*:

تتضمن مكونات التنظيم الاجتماعى الجماعات والقيم والمركز والدور والسلوك والأيديولوجية، وعلى ذلك فالتنظيم الاجتماعى مسألة حجم، فكلما زاد عدد السكان اتسع التنظيم وتعدد، وكلما زاد تراكم الثقافة كلما تنوعت وظائف التنظيم، وهذا ينطبق أيضاً فى حالات تقسيم العمل. كما أن التنظيم الاجتماعى حين يزداد عدداً تزداد التنظيمات ذات الغرض الواحد، وعندما يحدث تغير اجتماعى يفقد التنظيم المتعدد الوظائف بعض وظائفه وتستقل بذلك تنظيمات اجتماعية أخرى، فتغير الأسرة مثلاً - جعل بعض وظائفها

تنتقل إلى أجهزة الدولة أو المؤسسات الأخرى.

وعلى الرغم من تعدد انماط التنظيم الاجتماعى بحسب الأسس، والوظائف، إلا أن كل تنظيم مهما تدرج من الوظائف ذى الوظائف الثابتة نسبياً إلى المنظمة ذات الأغراض المحددة والأقل ثباتاً، ولا يجب أن ينطوى على مجموعة من المكونات الضرورية تعتبر فى واقع الأمر مظاهر لازمة للتنظيم الاجتماعى، ويتضح ذلك فيما يلى:

١- الإنسان مفروض عليه فى كل مكان أن يعيش حياة اجتماعية، وهذه الحقيقة تجعله متضامناً دائماً فى علاقات اجتماعية متبادلة.

٢- والانغماس الحتمى فى الوجود الاجتماعى يتطلب مجموعة منظمة من الإجراءات التى لابد من اتباعها، والتى يمكن أن نطلق عليها اسم "التنظيم الاجتماعى للمجتمع".

٣- وهذه العلاقة المنظمة لابد أن تدرك إدراج واضحاً فى كل عضو من أعضاء المجتمع.

٤- وإدراك هذا النظام يوصله إلى كل فرد أثناء نموه عن طريق المشاركة، وعادة عن طريق عملية التربية ذاتها.

٥- وفى أثناء عملية النمو خلال النسق، يترجم الفرد أهدافه الشخصية إلى أشكال اجتماعية من السلوك المقبول، ويخضع أغراض سلوكه الشخصى إلى متطلبات المجتمع بالقدر الذى يتوافق فيه مع الصراع الذى يكون بين هذه المتطلبات فى واقع الأمر.

٦- ويقبل الفرد هذه الأهداف الاجتماعية من خلال نسق العقاب والثواب الذى يعمل فى المحل الأول فى ضوء حاجة الفرد إلى أثر إيجابى.

٧- ولهذا فإن التنظيم الاجتماعى عبارة عن نمط متحرك من العلاقات

الاجتماعية المتبادلة مستمر خلال الزمن، ويمكن أن نفكر فيه على أنـــه جزء من الثقافة، أو على أنه جزء من الخبرة المشتركة للـسكان التـــى أمكن تعلمها (مع تعديلها) ونقلها خلال الأجيال.

٨- وهذا التنظيم الاجتماعى المنبثق من الثقافة ليس نتاجاً نامياً حراً للتغير التاريخى، ولكنه خاضع للتحديدات التى تفرض عليه، وهذا يتضح عندما ننظر إليه على أنه وسيلة لحفظ النظام.

٩- ومن أجل ذلك كان لابد أن ننظر إلى التنظيم الاجتماعى مــن حيــث تحقيق الذاتى لنظام المجتمع، أكثر من تحقيقه للإشباع الفردى، ومع ذلك لابد أن يحدث للفرد من خلال هذا التنظيم أدنى حد بعد الإشباع لرغباته على الأقل، حتى يمكن الوصول إلى حالة من الدوام فى التنظيم التـــى بدونها لا يمكن أن يكون هناك تنظيم بالمعنى المعروف.

١٠- وقاعدة الدوام فى التنظيم هى ما يمكن أن نطلق عليــه بالــسياسات الذاتية، لأن الفشل أو الإخفاق سوف يؤدى إلى عدم المجتمـــع أو إلـــى تغيير التنظيم الاجتماعى ذاته.

١١- وعلى أن تكون المكونات الضرورية للتنظيم الاجتماعى هى ما نطلق عليه "الضرورات الاجتماعية The Social Imperatives"[١].

وللضرورات الاجتماعية أو الملزمات صفة الضرورة العمومية بالنسبة لجميع الأنساق الاجتماعية، بغض النظر عما إذا كانت بدائيـــة أو فرديـــة أو متحضرة، وهى: الجماعات والقيم والمركز والدور والسلطة والأيديولوجية.

ويقصد بالجماعات Groups الأجسام الاجتماعية التى يسود فى كــل منها شعور بالمشابهة أو الانتماء بين أعضائها، بالإضافة إلى تمييز شـــعور

1- Goldschmidt, Understanding Human Society, P. 62.

بين الأعضاء وبين أعضاء آخرين غير متشابهين أو غير منتمين إلى جانب البناء الداخلى.

والقيم هى الصفات المعترف بها، والتى يجب أن يتحلى بها الأفراد فى المجتمع، والتعبيرات أو التصرفات الرمزية التى عن طريقها تنقلب هذه الصفات المرغوبة إلى تغيير مرئى ملموس.

ويشير المركز إلى وضع الأشخاص أو الجماعات داخل الصيغة الكلية للمجتمع – أى وضع الأشخاص بالنسبة لأشخاص آخرين، أو الجماعات بالنسبة لجماعات آخرى، أما الدور فهو الاتجاه أو السلوك والمشاعر المناسبة لمراكز محددة، على أن تكون مقبولة من الأشخاص الذين هم فى هذه المراكز.

وتتضمن السلطة القوة الشرعية لإصدار القرارات فى مناطق معينة من السلوك ووجود النشاط التى تصدر عن أعضاء آخرين فى المجتمع، أما الأيديولوجية فهى نسق المعتقدات الذى يهيئ الأساس لفهم أو استيعاب النظام الاجتماعى القائم[١].

وظائف التنظيم:

١- يحدد التنظيم الأعمال وتقسيمها وتجميعها.

٢- تحديد المسئولية وتفويض السلطة.

٣- تحديد العلاقات وهى تقسيم النشاط الكلى إلى مجموعات منفصلة تتولى كل مجموعة أنواعاً معينة من المهام لكى يسهل إدارتها.

١- د. محمد عاطف غيث. علم الاجتماع. ص ص١٢٦- ١٢٧.

الفصل الثامن
تصنيف التنظيمات الاجتماعية

يساعد التصنيف على تحليل التنظيم، ويُمكّن من الدراسة المقارنة للتنظيمات، فهو يساعد على التعرف على أوجه الشبه والاختلاف بين التنظيمات التى يتم المقارنة بينها، بالإضافة إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى هذا التماثل والاختلاف[١]، ويعتبر ذلك بمثابة الأساس الذى ينهض عليه صياغة التعميمات العلمية، ونمو نظرية التنظيم. ويعتبر تصنيف التنظيمات من أصعب القضايا التنظيمية الهامة، والتى تواجه المهتمين والمتخصصين فى هذا المجال نظراً لتعدد الآراء حولها وتنوعها باختلاف العلماء، وطبيعة مدخلهم التحليلى، وأيديولوجياتهم التى ينتمون إليها.

وقد حاول بعض العلماء تصنيف التنظيمات على أساس بعض المعايير أو المحطات المختلفة، مثل: حجم التنظيمات وأهدافها، ووظائف التنظيمات، والتكنولوجيا، وبناء التنظيم، والمستفيد الأول من أنشطة التنظيم، ودرجة القوة والضبط التنظيمى، وأسباب الإنتماء للتنظيم.

فصنف بعض العلماء التنظيم إلى التنظيم فى المصنع وإلى التنظيم فى البناء الاجتماعى، وقسم العلماء التنظيم فى المصنع إلى الآتى:

١- التنظيم الإنتاجى:

ويتناول عوامل الإنتاج الرئيسية والطبيعية ورأس المال والعمل والإدارة، ويشير التنظيم الإنتاجى فى بعده الإقتصادى إلى ترتيبات وعلاقات بين العمال والتسهيلات فى وحدة إقتصادية تهدف إلى خلق واحدة أو أكثر من

١- انظر. على السلمى. تطور الفكر التنظيمى. ص٢٩٦.

المنافع الشكلية أو الزمنية، أو المكانية وغيرها.

٢- *التنظيم الصناعي*:

ويبدأ التنظيم الصناعي بوحدة إنتاجية أو مجموعة من مثل هذه الوحدات، ويربط بينها وبين غيرها من الوحدات، والكيان الناتج يحتوى على تنظيم الاقتصاد القومى، أو نظام اقتصاد الدولة، وتبرز احتوائية الإصطلاح عندما يستخدم الوصف مجموعة من المصانع والورش، وكذلك المؤسسات المتكاملة، والتى يطلق عليها التنظيم الصناعى، وأحياناً نجد أن هذا الاصطلاح فى بعده الاقتصادى يتناول وصف عملية توطن الصناعة أو اختيار مواقع الصناعة فى مناطق جغرافية معينة.

٣- *التنظيم الاقتصادى*:

ويحتوى التنظيم الاقتصادى مجموعة من الوحدات الاقتصادية، والتى تعتبر عادة وحدات إنتاجية متكاملة، ولكن عادة يختص أساساً بتوجيه ورقابة أنشطتها، فالرأسمالية والاشتراكية والشيوعية، هى أنواع ممثلة للتنظيم الاقتصادى.

٤- تنظيم *المصنع*:

ويقتصر تنظيم المصنع على وصف الجوانب الداخلية للمصنع بصفة أساسية، ويشير عادة إلى وضع الترتيبات، وتجميع الآلات، وتدفق المواد وغيرها من المواد التكنولوجية إلى جانب هؤلاء الأفراد المرتبطين بها.

٥- تنظيم *الأعمال*:

أما تنظيم الأعمال فيشير إلى معان مختلفة، ومن ثم ظهر لها عدد من التعريفات نذكر منها تعريف هنرى فايول: إمداد المنشأة بكل ما يساعدها على تأدية وظائفها من المواد الأولية، والعدد، ورأس المال، والأفراد.

وتستلزم وظيفة التنظيم من المدير إقامة العلاقات بين الأفراد بعضهم وبعض، أما شستر فيعرف تنظيم الأعمال بأنه: "نظام يعمل على التحديد".

وقد شاع التمييز بين نوعين من التنظيمات، أولها المحـــدد لـــه هـــدف يشترك فى تحقيق جيمغ الأعضاء عن طريق الرغبة والعمل والمساهمة من جانبهم، وهناك قنوات واضحة محددة للإتـــصال، وهنـــاك قواعـــد تحـــدد التصرفات داخله، وبمعنى آخر أنه تنظيم رسمى، وثانيها غير محدد وليس له تركيب معين لأنه فى حالة حركة دائمة وعرضه للتغيير المستمر، نظراً لأنه قائم على مجموعة التفاعلات والاتصالات بين الأعضاء دون أن تكون هناك قنوات محددة ومعروفة لذلك، وبمعنى آخر أنه تنظيم غير رسمى.

أولاً - *التنظيم الرسمى* Formal Organization :

وهو بنيان مؤلف من وظائف واختـــصاصات محـــددة تحديـــداً دقيقـــاً وقاطعاً، يمنح لكل وظيفة من هذه الوظائف قدراً من الـــسلطة، وفـــى نفـــس الوقت تحمل قدراً من المسئولية، وتحاسب على إنجازات تلك الأعمال طبقـــاً للمعايير الموضوعة، ويتم تحديد هذه الوظائف على أســـاس مـــن الـــوعى والإدراك والتبصر حتى يتمكن العاملون فى المنظمات أن يعملوا متعـــاونين وبأقصى قدر من الفاعلية فى إنجاز أهداف المنظمة.

ويعمل التنظيم الرسمى على ماذا يجب على كل فرد من العـــاملين أن يعمله، والكيفية التى يتحتم عليهم أن يعملوا الأشياء المحددة لهم، ويلزم عليهم أن يطيعوا الأوامر التى تصدر إليهم من شخص معين، أو يعملوا مع غيرهم فى تعاون وتساند.

ويسهل التنظيم الرسمى تحديد الأهداف ورسم السياسات، فـــى الـــشكل التنظيمى الثابت المحدد المعلوم لكل فرد من العاملين سلفاً ضـــرورى ولازم

إذا كان على المنشأة أن تتنبأ بالإنجازات المحتملة فـــي المـــستقبل، ويكفـــل التنظيم الرسمى التحديد الواضح لاختصاصات كل فرد، ويجب على العاملين أن يطوروا في مجالات أعمالهم إلى أقصى قدر ممكـــن دون أن يعتـــدى أى فرد على اختصاصات أو أعمال الآخرين.

والتنظيم الرسمى هو مظهر لعلاقات السلطة، لذا كان على كل فرد أن يكيف نفسه مع احتياجات هذا التنظيم، كذلك فإن التنظيم أميل إلـــى إعاقـــة وتقييد نشاط الأفراد، والحد من حريتهم بما يضاف من حدود وما يحرمه من قيود، وما يجدد من مسالك وطرق يجب أن تمر خلالها الأوامر والتعليمـــات الهابطة من أعلى إلى أسفل، وكذلك التقـــارير والأفكـــار والآراء والمظـــالم الصاعدة من أسفل إلى أعلى.

ثانيا - *التنظيم غير الرسمى*:

وهو إجمالى الصلات والإتصالات الشخصية والتعاملات الاجتماعية بين مجموعة من الأفراد، ويحمل هذا التنظيم فى طياته علاقات تكاملية مع التنظيم الرسمى، أى يقدم له الدعم والمؤازرة، وقد يحمل هذا التنظـــيم فـــى طياتـــه علاقات تعارضية، مثل: التنافس والتنافر والصراع مع التنظيم الرسمى.

وقد حلل بعض العلماء على العناصر البنائية، وميزوا بين ثلاثة أنساق فرعية رئيسية داخل التنظيمات (المنظمات)، وهى[1]:

أ- النسق الإدارى.   ب- النسق الإجتماعى.   جـ- النسق الفنى.

أ- النسق الإدارى: ويتمثل فى الأدوار والمراكـــز الوظيفيـــة والتسلـــسل الرئاسى، وقنوات الاتصال، والجزاءات والمكافآت، كما يتمثـــل فـــى

١- د. عمر غنام و د. على الشرقاوى. تنظيم وإدارة الأعمـــال - الأســـس الأصـــولية العلمية. ص ص٣٦٥- ٣٦٧.

إجراءات التخطيط والرقابة وتنسيق جهود الأفراد داخل التنظيم، ويطلق البعض على هذا النسق مصطلح التنظيم الرسمى (البيروقراطى).

ب- **النسق الاجتماعى:** ويتمثل فى مظاهر التفاعلات الاجتماعية التى تحدث بين الأفراد داخل المنظمة، وما ينجم عنها من عمليات وعلاقات اجتماعية ومظاهر سلوكية وجماعات فرعية، ويطلق البعض على هذا النسق التنظيم الإجتماعى أو الإنسانى.

جـ- **النسق الفنى:** ويتمثل فى الآلية المستخدمة فى الإنتاج - ويطلق على هذا النسق مصطلح (التنظيم الفنى).

ونشير هنا إلى أن هذه الأنساق الثلاثة متداخلة، ويتأثر بعضها بالبعض الآخر، كما أن التكامل بين هذه الأنساق يصبح مطلباً أساسياً لبقاء المنظمة واستقرارها وتقدمها، فطبيعة النسق الإدارى ورموزه تؤثر فى العنصر البشرى والعمليات والظواهر الإنسانية، ويصدق نفس الشىء على النسق الفنى ومدى تأثره بالنسق الإدارى وتأثيره على النسق الاجتماعى وهكذا[١].

وقد قسم بعض العلماء التنظيم حسب الأيديولوجيات التى يتبناها الفرد إلى أيديولوجيا بورجوازية غربية وأيديولوجيا اشتراكية شرقية، وبذلك انقسم علم الاجتماع إلى علم اجتماع بورجوازى غربى، وعلم اجتماع ماركسى شرقى، ولكل منهما وجهات نظره الخاصة فى مجال دراسة التنظيم[٢]، ولكل منها ملامحه التى تختلف عن الأخرى، وقد تميزت التنظيمات الفرعية بعدد من السمات والملامح العامة التى جاءت إنعكاساً لقيم المجتمع الرأسمالى وأولوياته، وانعكاساً لأيديولوجية أصحاب المشروعات الخاصة الساعين إلى

١- د. عبد المنعم عبد الحى. علم اجتماع التنظيم والإدارة. ص ص١٥- ١٦.

٢- د. سعد عيد و سما بدر. الأيديولوجيا والتنظيم - مدخل نقدى. ص٤١.

تحقيق فائض القيمة واستغلال الطبقة العاملة.

أما المدخل الماركسى اللينينى فقد وضع مقومات علم الاجتماع النقدى للتنظيمات، وأكد أن العامل فى ظل النظام الرأسمالى لم يعد يبيع جهده كجزء من سلعة، وإنما أصبح جهده العلمى سلسلة كاملة يشتريها صاحب العمل إلى جانب ملكيته للعوامل الأخرى للإنتاج وهما المواد الخام ورأس المال.

أما التنظيم فى المجتمعات فقد اختلفت فى التقسيمات من عالم إلى آخر، فهناك أنواع من التنظيمات الاجتماعية تنشأ تلقائياً، وأنواع أخرى ينشأ بشكل تعمدى شعورى. والتنظيمات فى مجتمعات المراحل الدنيا تنشأ ضئيلة للغاية، فليس هناك تدرج فى المرتبة بين الأفراد، ويكون لأكبر الذكور سناً بعض السلطة، غير أن سلطته لا يمكن تحديد مداها. ويقوم الاتصال بين المجموعات التى تتكلم لغات متشابهة، وقد تتعاون من أجل أغراض الدفاع المشترك أو أداء الطقوس الدينية.

أما فى المجتمع الذى نسميه القبيلة، فليس هناك حكومة بالمعنى المعروف، ولكن هناك حقوق وواجبات يحددها العرف.

وفى المجتمعات الراقية يمكن أن نميز بين أربعة نماذج من التنظيم الاجتماعى، هى:

١- القواعد الأخلاقية.　　　　٢- القواعد التشريعية.

٣- العرف.　　　　٤- الذوق.

ولقد فرق آدم سميث بين القيمة الاستعمالية والقيمة التبادلية، ينطلق الاصطلاح الأول على ما للشىء من نفع حقيقى (كالماء والهواء)، ويطلق الثانى على ما للشىء فى مجتمع معين أو زمان معين من ثمن اعتبارى

يسمح بتداوله بين الناس، وهذا الثمن لا يرجع إلى منفعة ذلك الشيء، بل يرجع إلى ندرته أو ما للناس فيه من مآرب مختلفة كالماس، فهو في ذاته غير نافع، ولكن رغبة الناس فيه تجعل ثمنه غالياً[١].

واهتم أوجست كونت بمبدأ تقسيم الوظائف فى جميع أنواع التنظيمات ابتداء من أبسطها، مثل: التنظيمات العائلية كالأسرية إلى أكثرها تعقيداً فى المجتمع، ويشير كونت إلى حقيقة الاعتماد على مبدأ تقسيم العمل والمهن وظهور النزعة الفردية، ووجود الاختلاف بين الأفراد على حسب التخصص العلمى والمهنى، ومن ناحية أخرى يوضح كونت إلى ضرورة الحاجة إلى خلق روح التضامن بين الأفراد والتنظيمات فى المجتمع.

فالأسرة باعتبارها تنظيم بسيط تقوم على مبدأ تقسيم العمل من أجل إشباع حاجات ورغبات أفرادها، ولكن مع ظروف المجتمع المعقدة تتضامن مجموعات من الأسر عن طريق التبادل فى الخدمات والتعاون فى إشباع وظائف أعضائها ككل.

وأكد كونت أهمية العلاقة بين الأفراد، والتنظيم الحكومى، وضرورة الخضوع العقلانى، والطاعة المستمرة من قبل الأفراد للحكومة، وما يسميها أحياناً تنظيم السلط السياسية حتى يقوم بمهامه ووظائفه المتعددة من أجل تحقيق التقدم الاجتماعى[٢].

ويضيف كونت أن للتنظيم الحكومى أو تنظيم السلطة السياسية يقوم على قوى هامة وهى القوى الفكرية العلمية، والأخلاقية، والضبط الاجتماعى كما يجب أن تحترم السلطة بواسطة الجميع. وهذا يتم عن طريق التدريب

١- د. حربى عباس عطية. الفلسفة ومشكلاتها. ص١٥٥.

٢- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. علم اجتماع التنظيم. ص٤٨.

الفكرى والعلمى المستمر للأفراد من أجل الخضوع وطاعة التنظيم الحكومى، ومن ثم يجب على السلطة السياسية أو القوى الحاكمة أن تصل إلى درجة عالية من الكمال الفكرى بصفة مستمرة، حتى يجعلها قادرة على تحقيق وظيفتها الأساسية فى حفظ النظام.

وصنف هربرت سبنسر التنظيمات الاجتماعية إلى ثلاثة أنماط، هى:

١- النسق الاستمرارى The Sustaining System وهو يختص بالتنظيمات والنشاطات ذات الطابع الزراعى والصناعى.
٢- النسق التوزيعى The Distributive System ويتعلق بالتنظيمات والنشاطات التى تهتم بنظم الاتصالات والتبادل.
٣- النسق النظامى The Regulatory System وهو يتعلق بالتنظيمات الرسمية الحكومية والعسكرية.

وناقش سبنسر العلاقة بين هذه الأنساق الثلاثة والتنظيمات التى تنتمى إليها، وقال أنها فى علاقة تبادلية تهدف إلى تحقيق التكامل والتوازن والتعاون من أجل بقاء المجتمع واستمراره، وأشار إلى أن الهدف العام الذى تسعى إليه هذه المجتمعات باعتبارها مثل الكائنات الحية، هى زيادة الاعتماد المتبادل بين الأجزاء، حتى تتضمن هذه الزيادة فاعلية النسق النظامى وتطوره، وأكد سبنسر أن هذه الأنساق تعمل بصورة تلقائية، ولكنها تتأثر بالعالم الخارجى، مثل تجديد أهداف التنظيمات الصناعية باعتبارها أجهزة تعمل وتتأثر بالعوامل البيئية المحيطة بها، مثل تأثرها بميكانيزم السوق على المستوى المحلى والقومى[1].

1- H. Spencer, The Principles of Sociology, P. 580.

وميز سبنسر بين نوعين من المجتمعات، المجتمع العسكرى والمجتمع الصناعى، فالمجتمع العسكرى يقوم بتنظيماته المختلفة على أساس مبدأ التعاون الإجبارى The Compulsory Cooperation، وهو الذى يعكس طبيعة التنظيمات الداخلية، واستعدادها الدائم للحروب والعمليات العسكرية، وتتركز السلطة وأجهزة الضبط الاجتماعى فى أيدى القادة العسكريين، وتوجد قيود متعددة على الفرد والحرية والملكية، وتثبيت المهن والوظائف بأفرادها بصفة مستمرة. أما النشاط الاقتصادى فيقوم على الاكتفاء الذاتى وقليل من التجارة الخارجية، وتتركز السمات الفردية حول مفاهيم متعددة مثل: الولاء والطاعة، والإخلاص للسلطة والنظام.

أما المجتمع الثانى فهو المجتمع الصناعى، وهو على عكس المجتمع العسكرى وتنظيماته السابقة، وقد أخذ هذا المجتمع فى التطور منذ انهيار النظام الإقطاعى. ويتميز هذا المجتمع بأن كثيراً من نشاطاته لم تسخر من أجل الحروب، وتقوم النشاطات فيه على أساس الطابع الاختيارى التطوعى، وعلى حياة التبادل بين الأفراد من أجل تبادل الخدمات، وذلك ناتج عن زيادة تقسيم العمل والتخصص. ومن ناحية أخرى، يظهر فى هذا المجتمع طبيعة العلاقات المتبادلة بين تنظيماته المختلفة، ونوعية النشاطات الرئيسية الثلاث، وهى: الاستمرارية، والتوزيعية، والنظامية التى تعمل فى صورة تبادلية تلقائية(١).

ونجد هنا إلى أى حد أثرت ظروف العصور الاجتماعية والسياسية والاقتصادية فى تشكيل آرائه، فقد اتسمت آراءه بالطابع الليبرالى المحافظ وتقديسه لنظام تقسيم العمل والتخصص، بالإضافة إلى دراسته للأوضاع

١- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. علم اجتماع التنظيم. ص ص٧٨- ٧٩.

الناتجة فى كل من ألمانيا، وفرنسا، وانجلترا، حيث مكنة من زيادة رؤيته الشمولية لطبيعة التغيرات التى تحدث على مستوى البناءات الاجتماعية الكبرى أو تحليل التنظيمات ذات المستويات الكبرى، وتباين وظائفها، وكيفية تأثيرها على تغير الأنساق الاجتماعية والدينية والقيمية، ومدى تحديدها للعلاقة بين الفرد والمجتمع بصفة عامة(١).

وعرض تحليلات سبنسر لحزب الحكومة Party Government، واهتم بدراسة طبيعة البناءات التنظيمية والسياسية ومعرفة دورها الحقيقى فى تشكيل السياسات والقوانين المختلفة، ومن ناحية أخرى - تحديد نوع العلاقة التى تربط الفرد بالدولة باعتبارها أعلى الأجهزة الإدارية والتنفيذية والتنظيمية الموجودة فى المجتمع، وإلى أى حد تكون العلاقة بين أفراد الشعب والعامة ومن ينوب عنهم ويمثلهم فى الأحزاب أو البرلمانات والتنظيمات السياسية والتنفيذية، أو بمعنى آخر - ما هى حقيقة ممارسة الديموقراطية وأساليبها المختلفة وانعكاساتها على مفهوم الحرية الفردية، ومدى ممارسة القوة والسلطة الشرعية واحترام رأى الأغلبية وأسس شرعيته فى المجتمع.

ويطرح سبنسر تساؤلاً هاماً وهو: هل نستطيع أن نستغنى عن وجود الأحزاب؟ ويجيب على ذلك - أنه ليس من الممكن أن يكون الألغاء The Ablition لحزب الحكومة هو السبيل الوحيد الذى نستطيع عن طريقه الأغلبية أن تنجز سياساتها، والتى تختلف عن رغبات من يقوموا بممارسة السلطة والقوة ذاتها فى المجتمع(٢).

1- T. Eldridge, op. cit., P. 129.
2- H. Spencer, Facts and Comments, P. 189.

وناقش إميل دوركايم ظاهرة التخصص وتقسيم العمل وما أحدثاه من تغيرات على المجتمع الصناعى الحديث، وأدى هذا إلى معالجة فكرة التضامن، والذى قسمه إلى التضامن الآلى Mechanical Solidarity والتضامن العضوى Organic Solidarity.

ويوجد التضامن الآلى فى المجتمعات البدائية البسيطة، ويشير إلى وجود التضامن بين أفراد المجتمع يتم عن طريق العادات والتقاليد والعواطف المشتركة بينهم. تلك العناصر التى تسمى بروابط الشعور الجمعى، والتى تعمل أيضاً على التكامل الاجتماعى Social Integration الذى يعتبر العامل الرئيسى فى وجود واستمرار الحياة الاجتماعية، حيث يعمل على زيادة الروابط والعلاقات الاجتماعية والتكامل بين الأفراد وبين المجتمع.

ومن ناحية أخرى حاول دوركايم أن يربط هذا النوع من التضامن، ونوعية الجزاءات، وطبيعة القواعد الأخلاقية والمعيارية والقانونية، وأثرها على الحفاظ على التماسك الاجتماعى الذى يظهر عن طريق الإحساس المشترك بالوعى الجمعى والإنتماء إلى المجتمع، وعموماً هذا النوع من المجتمعات يتميز بالتجانس الاجتماعى Social Homogenous.

أما النوع الثانى من التضامن فهو التضامن العضوى، وهو موجود فى المجتمعات الصناعية الحديثة، وهو يختلف اختلافاً جذرياً عن التضامن الموجود فى المجتمعات البسيطة، لأنه لا يقوم على نسق العادات والتقاليد، والعواطف المشتركة، والإنتماء، والشعور الجمعى، ولكنه يقوم على مبدأ تقسيم العمل والإتجاه نحو المزيد من التخصص فى المهن والوظائف، واستقلالية الفرد الذاتية عن الجماعة التى ينتمى إليها.

وفى هذا المجتمع الصناعى الحديث يسعى الفرد لتحقيق أهدافه الخاصة،

وينعكس ذلك على وجود الاختلاف بين الأفــراد فــى آرائهــم واتجاهــاتهم وسلوكهم، ويكون النظام القانونى الرسمى هو سمة الضبط الاجتماعى بعيــداً عن العرف والتقاليد، وعموماً يظهر هذا المجتمع نتيجــة لزيــادة التــصنيع والتنوع فى النشاطات الاجتماعية والسياسية والتنظيمية والدينية وإلى زيــادة التخصص، وتقسيم العمل، ووجود النزعة الفرديــة، ويتميــز باللاتجــانس الاجتماعى Social Heteogenous.

ويؤكد دوركايم أن التمييز بين هذين النوعين من التضامن يعبران فــى نفس الوقت عن شيء واحد، وأنهمــا مظهــران يعكــسان طبيعــة الواقــع الاجتماعى، ولا يمكن أن نلاحظ وجود التمييز بينهما من أجل معرفة أوجــه الشبه والاختلاف بين كل من التضامن الآلى والتــضامن العــضوى إدراك طبيعة التطور والتغير الاجتماعى[١].

وقسم دوركايم القواعد القضائية حسب وظيفتها ونوعية العقــاب إلــى نوعين، هما:

١- الجزاءات العقابيــة Repressive Sanctions، وهــذا النــوع مــن الجزاءات يتعلق بجميع القوانين العقابية.
٢- الجزاءات التعويضية Restitutive Sanctions، وهى تتعلق بالقوانين التجارية، والقوانين الإجرائية، والإدارية، وأخيراً الدستورية.

وقد أكد دوركايم أن فكرتى الجريمة والعقاب وتقسيم العمل والتخصص بينهما علاقة وظيفية مشتركة هى وضع كل جريمة أو عقاب فــى صــورة وظيفية معينة تساعد على إعادة التماسك والتضامن، وتنظم الأفراد وسلوكهم،

1- E. Durkheim, The Division of Labour, P. 129.

وتواجه الإنحرافات فى المجتمع. وهكذا وضع دوركايم الحلول لمواجهة الأزمات والمشاكل الملازمة لتطور المجتمع الصناعى الحديث، وقد أوضح دوركايم أنواعاً متعددة وأشكالاً مميزة تعكس طبيعة الواقع الاجتماعى المتنوع، مثل: التضامن العائلى، والتضامن الوظيفى، والمهنى، والتضامن القومى أو الوطنى.

وكل نوع من هذا التضامن يعكس تطبيق مبدأ تقسيم العمل والتخصص وتحديد الواجبات والحقوق داخل كل تنظيم أو جماعة اجتماعية ابتداء من تنظيم العائلة أو الأسرة، حتى التنظيمات الكبرى المعقدة فى المجتمع[١].

وميز كارل ماركس بين وعين من البناءات، أولها: يسمى البناء التحتى Infra Structure، أو الأساس الذى يشير إلى قوى وعلاقات الإنتاج، والثانى يسمى بالبناء الفوقى Super Structure والذى يشير إلى البناءات التنظيمية والمؤسسات السياسية والقانونية والثقافية التى تكون وتشكل الأنساق الفكرية والأيديولوجية والفلسفة العامة للمجتمع ككل[٢].

ووضع ماركس أربعة نماذج من الإنتاج الاقتصادى التى تتميز بها المجتمعات البشرية، وهى:

١- الآسيوى The Asiatic.	٢- القديم Ancient.

٣- الإقطاعى Feudal.	٤- البورجوازى The Bourgeois.

وحاول مارش تصنيف هذه النماذج الأربعة من الإنتاج إلى مجموعتين، هما: القديم ... والإقطاعى، والبورجوازى. وهذه الأنواع هى التى تشير إلى نماذج الإنتاج فى تاريخ المجتمعات.

1- E. Durkheim, The Division of Labour, op. cit., PP. 56– 59.
2- A. Aron, op. cit., PP. 121– 122.

وهناك من صنف التنظيمات حسب المستفيد الأول من الأنشطة التنظيمية، وقد تم تقسيم هذه التنظيمات حسب هذا المعيار إلى أربعة أنماط، هى:

أ- **تنظيمات المنفعة المتبادلة**، ويكون المستفيد الأول من أنشطتها الأعضاء، وذلك كالأحزاب السياسية، والاتحادات، والنوادى، والهيئات المهنية، والتنظيميات الدينية، والعضوية اختيارية فى هذه التنظيمات.

ب- **تنظيمات العمل**، وفيها يكون المستفيد الأول هم الملاك، وذلك كما فى المصانع والبنوك، وشركات التأمين، وتهدف هذه التنظيمات إلى تحقيق الأرباح عن طريق الحصول على أكبر عائد ممكن بأقل تكلفة ممكنة.

جـ- **تنظيمات الخدمة**: وفيها يكون المستفيد الأول هم العملاء، وذلك كما فى المستشفيات، ومؤسسات الرعاية الاجتماعية، والمدارس، وتسعى هذه التنظيمات إلى رفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين فى هذه التنظيمات حتى يمكنهم الارتفاع بمستوى الرعاية التى تقدم للعملاء.

د- **تنظيمات المصلحة العامة**: ويكون المستفيد الأول من هذه التنظيمات هو الجمهور بوجه عام، ويتمثل ذلك فى التنظيمات العسكرية، وتنظيمات الشرطة والإطفاء، وتعمل هذه التنظيمات تحت رقابة الجمهور.

تنميط العلاقات على أساس التكنولوجيا:

قامت "وود وارد" بدراسة لمائة مصنع من المصانع البريطانية، ونمطت هذه التنظيمات الصناعية على أساس درجة التعقيد فى التكنولوجيا إلى ثلاثة أنماط، هى:

أ- التنظيمات الصناعية: التى تستخدم التكنولوجيا البسيطة، ويتم فيها الإنتاج بالوحدة ويتسم الإنتاج بضآلة الكمية.

ب- التنظيمات التى تستخدم عمليات الإنتاج الكبير: وهى تعتمد على خطوط التجميع Assembly Lines لإنتاج كميات ضخمة من الوحدات الإنتاجية، مثل التليفزيون والسيارات.

جـ- التنظيمات الصناعية التى تستخدم العمليات الإنتاجية بالغة التعقيد: وتتسم عمليات الإنتاج فيها بالاستمرار، ويتمثل ذلك فى التنظيمات التى تعمل فى صناعة تكرير البترول.

ويرى وارد أنه كلما زادت درجة التعقيد الفنى زادت عدد المستويات الإشرافية وانخفضت تكاليف العمل.

وذهب تالكوت بارسونز إلى القول بوجود أربعة متطلبات وظيفية أساسية يتعين على كل نسق أن يواجهها إذا ما أراد البقاء، وهذه المتطلبات هى: المواءمة adaptation، وتحقيق الهدفGoal - attainment، والتكامل Integration، والكمون أو ضبط أو خفض التوتر Latency، وعلى التنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً أن يواجه هذه المتطلبات، وأن يضمن لها التحقيق إذا ما أراد تحقيق وظائفه، وعلى ذلك يمكن تصنيف التنظيمات على أساس وظائفها إلى أربعة أنماط على النحو التالى:

أ- التنظيمات التى تهدف إلى تحقيق التكيف، ومن أمثلتها تنظيمات العمل.

ب- التنظيمات التى تواجه متطلب تحقيق الهدف، ومن أمثلتها التنظيمات العسكرية

جـ- التنظيمات التى تهدف إلى التكامل، وتتمثل فى المستشفيات.

د- التنظيمات التى تهدف إلى ضبط او خفض التوتر، ويتمثل ذلك فى التنظيمات الدينية، التى تهدف إلى المحافظة على أنماط القيم الأساسية(١).

1- L. E. Hass & T. E. Drabeck, op. cit., PP. 363– 364.

ومیز سیلفرمان D. Silverman بين ثلاثة أنواع من التصنيفات، أولاها: على أساس مدخلات البيئة Environment Input Type Logies وهى التنظيمات التى توضح تأثير البيئة على التنظيم، ويقوم الثانى على أساس مخرجات البيئة Invironment Output Typologies وهى التنظيمات التى توضح تأثير التنظيم على البيئة، أما النوع الثالث فيقوم على أساس العوامل التنظيمة الداخلية.

وصنف تشستر برنارد C. Barnard باعتبارها أنساقاً تعاونية، يختلف كل منها عن الآخر حسب طبيعة المواقف التعاونية Cooperative Situation وعملها، ونشاطها إلى أربعة أقسام، هى[١]:

١- المواقف التى تتعلق بمظاهر البيئة الفيزيقية Physical Environment.

٢- المواقف التى تتعلق بمظاهر البيئة الاجتماعية Social Environment.

٣- المواقف التى تتعلق بالأفراد Indivisuals.

٤- المتغيرات الأخرى.

كما تختلف تلك المواقف باختلاف طبيعة التنظيم، وذلك كالكنائس، والأحزاب السياسية، والمشروعات الصناعية، والمدارس، والأسر.

ويشير برنارد إلى وجود تشابه واحد بين أنواع التنظيمات المختلفة سواء كانت مجالاتها عسكرية، أو دينية، أو أكاديمية صناعية أو اختيارية طوعية، وذلك من حيث طبيعة بناء البيئة الفيزيقية والاجتماعية وعدد الأشخاص ونوع عضويتهم وطبيعة أسس العلاقات التى تقوم بينهم داخل التنظيمات، والتى تختلف اختلافاً كبيراً حسب طبيعة البناء التنظيمى ذاته، ومن ثم تصبح هذه المظاهر التعاونية أشياء خارجية على التنظيمات،

1- Chester Barnard Organization, P. 16.

ويحددها كذلك تعريف مصطلح التنظيم ذاته، وعن طريق العناصر والمكونات بالنسق التعاوني ككل.

وعلاوة على ذلك، يوضح مصطلح التنظيمات على أنه نسق تعاوني بأنه مختلف في كل من بناءاته وخصائصه وأهدافه التنظيمية في الوقت الحاضر عن الفترات الماضية، مثال ذلك تغير أنماط التنظيم تحت النظام الإقطاعي من أشكال في الوقت الحاضر، ويفسر ذلك أن هناك العديد من الأنماط التنظيمية تحاول أن تغير ذاتها بمرور الوقت حتى تكيف نفسها حسب الظروف التي تحيط بها، وحسب المواقف التعاونية والبيئة الاجتماعية والفيزيقية الخارجية.

واعتبر بارنارد اتخاذ القرار عنصراً هاماً من عناصر التنظيم وقسم صنع القرار إلى نمطين هما[١]:

١- القرارات التنظيمية، وهي المتعلقة بالقواعد واللوائح الرسمية.

٢- القرارات الشخصية.

ودارت فيليب سيلزنيك حول أهمية البناءات غير الرسمية في البناء الرسمي التنظيمي لما لها من آثار إيجابية، ويلاحظ ذلك في التنظيمات الكبرى حيث يلاحظ في هذه الأخيرة (التنظيمات الكبرى) وجود العديد من القواعد غير المدونة أو مكتوبة، وهذا يتطلب وجود الجماعات غير الرسمية، كأنساق ضبط تظهر أهميتها خاصة في مراحل التحول التنظيمي، والبعد عن القواعد التنظيمية الجامدة.

وأورد سيلزنيك مساهمة العناصر غير الرسمية في إنجاز وتحقيق الأهداف التنظيمية الرسمية، في الآتي:

١- د. اعتماد محمد علام. دراسات في علم الاجتماع التنظيمي. ص٣٤.

١- تقوم الأنماط غير الرسمية بنوع من الضبط والسيطرة على أفراد التنظيم وسلوكهم داخله وخارجه.

٢- تساعد أيضاً على تقسيم الوظائف والأهداف الرسمية وتحقيقها، حيث تكون الصلة وثيقة بين البناءات الغير رسمية، والتى يجب وضعها موضع اهتمام فى التحليل البنائى الوظيفى، ووجودها كأنساق تعاونية، والكشف عن العديد من الأنماط غير الرسمية، مثل علاقات الصداقة (جماعات الزمر)، وغيرها من تلك العلاقات التى تظهر فى التنظيم(١).

وقد ميز ألفن جولدنر بين العقلانية والنسق الطبيعىNatural System فى كتابه التحليل التنظيمى، فنموذج النسق الطبيعى ينظر للتنظيم ككل طبيعى، أو كنسق يعمل على تحقيق الأهداف، وكشف جميع متطلبات التنظيم، والعمل على ملاءمة التغيرات الخارجية للتنظيم، فيعتبر مدخل أو بعد النسق الطبيعى بعداً أو مدخلاً هاماً لمعرفة التداخل بين البناءات التنظيمية وعلاقاتها الداخلية والخارجية، حتى يعكس الصورة الواقعية لطبيعة تلك العلاقات أو الأنشطة.

ولقد أشار (جولدنر) لأثر العوامل البيئية على التنظيمات، وطوَّر كاتز وكاهن Katz & Kahn بُعد استخدام النسق المفتوح فى كتابهما بعنوان علم النفس الاجتماعى فى دراسة التنظيمات Social Psychology of Organization، وتوصلا إلى العديد من العناصر الهامة التى توضح هذا النسق، ومنها:

١- أهمية الطاقة.

٢- ضرورة استخدام أسلوب العمل الملائم داخل نسق التنظيم.

1- P. Selzinck, Foundation of the Theory of Organization, PP. 22– 24.

٣- الإنتاج: حيث يعد مصدراً هاماً، فالتنظيم وأحد عناصره الأساسية التي ترمى إليها الأهداف.

٤- إدراك حقيقة الأنساق التنظيمية باعتبارها بناءات تتأثر بالأحداث والتغيرات الخارجية للبيئة عموماً، بالإضافة إلى تحليلهم لأهمية طبيعة الاستهلاك ونوعية العرض والطلب، ويؤثر كل ذلك فى عملية التوزان والاستقرار وديناميكية المظاهر الداخلية[1].

وصنف إتزيونى A. Etzioni عناصر الضبط الاجتماعى والتنظيمى على أساس علاقات الامتثال إلى ثلاثة أنماط فيزيقية ومادية ورمزية، ويمكن تحديد هذه العناصر حسب الوضع الإدارى الذى يشمل الفرد والمكانة التنظيمية التى يشغلها، ولكن التنظيمات تختلف حسب طبيعة كل منها، وفى نوعية ضبطها، ومهامها الوظيفية، فكل هذه العوامل يجب وضعها موضع دراسة وتحليل، كما ميز إتزيونى بين أنواع الضبط، والتى تختلف حسب أنواع التنظيمات سواء كانت معيارية أم تعبيرية أم تنظيمات نفعية، ولكل منها إطارها من القواعد الرسمية التى تحدد عناصرها وعملياتها الداخلية.

ويضيف إتزيونى أن هناك عنصر السلطة التقليدية التى يستخدم العقاب البدنى، ويقابله نمط الامتثال الاغترابى، وهناك نمط السلطة التى يستخدم المكافآت، ويقابله نمط الامتثال الحسابى أو النفعى، وهناك نمط السلطة الذى يستخدم الإقناع والمكافآت الرمزية، ويقابله نمط الامتثال الأخلاقى.

وفى ضوء ذلك يكون إتزيونى قد صنف التنظيمات حسب علاقات الامتثال إلى ثلاثة أنماط، هى:

1- D. Katz & R. Khan, The Social Psychology of Organization, PP. 19–26.

١- التنظيمات القهرية أو الملزمة. ٢- التنظيمات النفعية.
٣- التنظيمات الاختيارية.

ويذكر العالمان ميلر Miller، وفورم H. Form أن هناك أربعة مستويات للتحليل فى دراسة التنظيم تتدرج من المجرد Abstract إلى المحسوس Concrete ، وهى:

أ- دراسة العلاقة بين التنظيم وبين المجتمع المحلى.
ب- دراسة النسق الاجتماعى وشكل وصورة التنظيم الرسمى وغير الرسمى، والذى يميز التنظيم ككل.
جـ- دراسة نمط العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل مختلف الجماعات الموجودة داخل التنظيم.
د- وأخيراً دراسة الأفراد بوصفهم أعضاء التنظيم الذين يمارسون الأدوار المحددة ويشغلون المراكز المختلفة.

ويفضل العالمان "ميلر" و "فورم" البدء بدراسة الوحدات الكبرى، ثم الانتقال منها إلى الوحدات البنائية الصغرى، وقد يركز الباحث على مستوى تحليل دون آخر، على أن لا يتجاهل تماماً مستويات التحليل(١).

١- د. طلعت ابراهيم لطفى. علم اجتماع التنظيم. ص ص٨- ١٩.

الباب الرابع

المعايير الاجتماعية

الفصل التاسع: المعايير الاجتماعية وخصائصها ووظائفها.

الفصل العاشر: تصنيف المعايير الاجتماعية - العادات - الطرائق الشعبية - الأعراف.

الفصل الحادى عشر: القيم والتقاليد.

الفصل الثانى عشر: المعتقدات والأيديولوجيا.

الفصل الثالث عشر: الرأى العام.

الفصل الرابع عشر: القانون والسلطة.

الفصل الخامس عشر: البيروقراطية.

الفصل السادس عشر: المركز والدور.

الفصل السابع عشر: المشاركة والضبط.

الفصل التاسع
المعايير الاجتماعية

أشرنا فيما سبق إلى مفهوم التنظيم وهو التنظيم الاجتماعى فى المصنع، ويعتبر الاستعمال التراثى للتنظيم الاجتماعى كذلك كمرادف للبناء الاجتماعى، كنموذج مستقر للعلاقات الإجتماعية بين الأفراد والجماعات، يقوم على أنساق الأدوار والمكانة والمعايير والمعانى المشتركة التى توفر النظام والقدرة على التنبؤ بأشكال التفاعل الاجتماعى.

أما البناء الاجتماعى فهو وحدة مكونة من أجزاء مترابطة ومنظمة ويعتمد بعضها على بعض، هذه العناصر المترابطة هى المعايير الاجتماعية، والمعيار Norm هو مقياس أو قواعد يسير الأفراد بمقتضاها فى السلوك، وهى عناصر ثقافية يحكم من خلالها على السلوك بأنه مقبول أو غير مقبول اجتماعياً، وفى ضوء ذلك فالمعيار ليس متوسطاً إحصائياً للسلوك الفعلى، ولكنه تحديد ثقافى للسلوك المرغوب فيه.

ففى أى جماعة طرق معتادة ومعروفة لعمل الأشياء، إنها الطرق التى تسميها معايير السلوك، وهذه المعايير هى الآراء التى تنمو فى جماعة، وتدور حول كيف يتوقع أن يسلك أعضاء هذه الجماعة تحت ظروف معينة، وعلى ذلك فالمعايير ليست هى السلوك نفسه، ولكنها الآراء التى تحكم سلوك الناس فى جماعات، ويتم عن طريق هذه المعايير تقييم أنشطة الأشخاص، وتعتبر بعض الأنشطة أحسن أو أسوأ من أخرى طبقاً لهذا التقييم.

والمعايير الاجتماعية هى مجموعة من القواعد والضوابط التنظيمية والتصورات والأفكار المحددة للسلوك، والتى تزود بها ثقافة المجتمع الفرد،

ويثاب من يمتثل لها، ويجازى من يخرج عليها، وهى مستويات قررتها زمرة من الأفراد لضبط وتنظيم سلوك الأفراد، وتعمل هذه المعايير على إقامة نسق من التبريرات والتعقلات للظروف الراهنة الموجودة فعلاً، وتوجه الأفعال، فهى مصدر للضغط على الأفراد لكى تتشابه أهدافهم المختلفة مع أهداف الجماعة، وهى القواعد والأسس الاجتماعية والعادات المعترف بها، والقيم، والاتجاهات السائدة التى تعتبر مرشداً للفرد داخل الجماعة تحدد سلوكه المقبول فيها، وهى تنظيم علاقات الأفراد بعضهم ببعض، وعلاقتهم بالأسرة، والمجتمع ككل، ويقاس على أساسها سلوك الفرد والجماعة، فكثيراً من العادات الاجتماعية تعتبر بمثابة قوانين كالإجراءات الخاصة بالزواج.

وتوحى هذه الظاهرة بأن مجموعة من الأفراد يرتبط بعضهم ببعض فى إطار اجتماعى معين.

وتتمثل هذه المعايير فى عدد من نتائج تفاعله مع الجماعة مع ماضيها وحاضرها كالأخلاق المستهدفة التى تتضمن الطرائق الشعبية، والعادات، والعرف، والمبودات، والتقاليد، والرأى العام، والقانون، والقيم والمعتقدات. فكثير من العادات تصبح بمثابة قوانين كالإجراءات الخاصة بالزواج، وتعد بمثابة اهتمامات أو اتجاهات مشتركة وسائده تجاه جمهور السلوك الاجتماعى بين أعضاء الجماعة. وكل فرد من أفراد المجتمع يحترم هذه القواعد، واحترامه لها ليس فطرة ولا موروثاً، ولكن نتيجة التكيف مع المجتمع. وهذه خاصية جوهرية للكيانات الإجتماعية الدائمة، مثل المجتمع، والجماعات الاجتماعية، والمجتمعات المحلية.

كذلك فإن كل منظمة أو مؤسسة لها معاييرها الإجتماعية التى تلائم وظائفها، وتخدم غاياتها، وتميزها أيضاً عن غيرها من الكائنات المنظمة أو

غير المنظمة التى يخص بها المجتمع. ولا يعنى ذلك أن هذه المعايير تخص منظمة ما وحدها، ويتندر توافرها فى أى من المنظمات النوعية المماثلة أو المغايرة، وإن كانت هناك بالفعل وبالضرورة معايير تختص بها كل منظمة أو مؤسسة على حدة. كما أن هناك معايير أخرى لا تنبثق عن المنظمة أو المؤسسة ذاتها، بل تستمدها من غيرها من التنظيمات أو تشيع فى بيئتها المحلية أو المجتمع بأسره(١).

وسواء ارتضت المنظمة أم المؤسسة هذا الصنف من المعايير أو ذاك، فإن هذه المعايير على اختلاف مصادرها تمثل بالنسبة لجماعاتها الفرعية، وأعضائها ضوابط تنظيمية وسلوكية، تحدد ما ينبغى التزامه، وما يتعين اجتنابه، وما يحسن التمسك به دون التزام، وما يجوز التغاضى عنه بلا ترخيص، مما يقرر فى مجمل آفاق التسامح وحدود التشدد ... وما إلى ذلك من موجهات ومحددات سلوكية، من شأنها أن استقرار الامتثال لها، تدعم وحدة المنظمة أو المؤسسة وزيادة فعاليتها، وضمان استمرارها واطراد نموها(٢).

وبوجه عام فالمعايير الاجتماعية تعتبر مصدراً للضغط على الأفراد لكى تتشابه أهدافهم المختلفة مع أهداف الجماعة، وتشمل المعايير الاجتماعية عدداً هائلاً من نتائج تفاعل الجماعة فى ماضيها وحاضرها، مثل: (الأخلاق المستهدفة، والقيم الاجتماعية، واللوائح المنظمة، والعادات والتقاليد، والأحكام القانونية والعرف والميودات ... الخ، وهى تحدد ما هو صواب وما هو خطأ، وما هو جائز وغير جائز، وما يجب أن يكون وما لا يجب حتى يكون

1- Mott, P., The Organization of Society, P. 24.

٢- انظر. محمد شفيق. علم النفس الاجتماعى. ص١٩.

سلوك الفرد مقبولاً عن الجماعة، ملتزماً بسلوكها، وساعياً لقواعدها، ومتجنباً لرفضها(١).

وتظهر هذه المعايير من خلال تفاعل المشاركين فى مواقف العمل، والمواقف الاجتماعية. فأينما تواجدت جماعة من الناس وتفاعلت مع بعضها البعض فى كل إطار إجتماعى، فهم يميلون إلى تنمية أساليب نمطية لأداء الأشياء. فمثلاً تنمو جماعة، ويكتسب أعضاؤها طرقاً موحدة للتراث، ونماذج متشابهة من الملابس، كما تسود بينهم معتقدات واحدة. وعندما تستقر مثل هذه التشابهات، تنشأ ما يطلق عليه المعايير الاجتماعية.

ويختلف علماء الاجتماع فى الأسماء التى يطلقونها على الاعتماد المتبادل بين الأجزاء، فيطلقون عليها المهام والأنشطة، والعادات بين الأدوار، والقيم والمعتقدات.

وتتمثل المعايير الاجتماعية فى العادات والطرائق الشعبية والعرف، والتقاليد، والرأى العام، والقانون، فكثيراً من العادات تصبح بمثابة قوانين كالإجراءات الخاصة بالزواج، وتعد بمثابة اهتمامات أو اتجاهات مشتركة وسائدة تجاه صور السلوك الاجتماعى بين أعضاء الجماعة. وكل فرد من أفراد المجتمع يحترم هذه القواعد، واحترامه لها ليس بالفطرة ولا موروثاً، ولكنه نتيجة التكيف مع المجتمع، وهذه خاصية جوهرية للكيانات الاجتماعية الدائمة، مثل: المجتمع، والجماعات الاجتماعية، والمجتمعات المحلية.

والفرد يكتسب معايير الجماعة التى ينتمى إليها، بل وتتشكل شخصيته تبعاً لهذه المعايير، كما أنه يكوّن لنفسه مجموعة من المعايير الخاصة فى

١- انظر. محمود فتحى عكاشة و د. محمد شفيق ذكى. المدخل إلى علم النفس الاجتماعى. ص٣١.

حياته مع الجماعة، وتفسير ذلك أن أى جماعة من البشر تعمل على تـدعيم قواعد معينة للسلوك وهذه القواعد تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن جماعة إلى أخرى.

ويمتص الطفل الكثير من القواعد بسهولة ويسر، وأينما وجد يخضع لها بمعنى أن سلوكه يجب أن يكون متمشياً مع هذه القواعد، فهو يتبنى معايير سلوك الجماعة، والمبادئ العامة للأخلاق، والعادات والعرف والتقاليد والقوانين(١).

ويتحلى العلماء وأعضاء المجتمع العلمى ببعض الصفات هى المعايير الاجتماعية، والتى تتمثل فى العقلية المتفتحة، والنزاهة والحيادية، والاستغلال والنقد الذاتى. وهم ينبغى أن يمتثلوا لهذه المعايير، وقد بان لهم النتائج السلمية التى تنجم عن الإنحراف عن هذه المعايير، أو عدم الامتثال لها. فما يقوم به العلماء من أفعال أو تصرفات تعارض هذه المعايير، من شأنها أن تقـرض دعائم أى معرفة يمكن أن يحققها هذا الإنحراف.

فمثلاً يحول الإنحراف عن معيار الحيادية – أى تشبث العلماء بأفكارهم الخاصة – دون إدراكهم متى وكيف تكون أفكارهم غير متسقة مع شـواهد مؤكدة وموثوق بها. كذلك فإن تبنى العلماء لمعايير ذاتية يعمل على إنحرافهم عن معيار الموضوعية والعمومية فى تقييم دعاوى المعرفة، مما يؤدى إلـى تحيز أفكارهم وابتعادهم عن الحقائق الموضوعية للعالم الواقعى.

وبالإضافة إلى ذلك فإن سيطرة الـسرية والـسرقات الفكريـة علـى أخلاقيات وسلوكيات العلماء يبطل معيار العمومية والشيوع، ويـؤدى إلـى تعويل التوسع والإنتشار السلمى والمحايد للمعرفة اليقينية.

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. الشخصية – دراسة فـى علـم الاجتمـاع النفـسى. ص٢٣٧.

كذلك فإن الإنحراف عن هذه المعايير يفوق التوصل إلى معرفة صادقة ويقينية عن العالم الواقعى الإمبيريقى. هذا وقد راح علماء الاجتماع الـذين تبنوا هذه الفلسفة يصيغون المبادئ المعيارية للروح العلمية بهدف التقليل إلى حد أدنى ممكن من مصادر التحريف والتشويه المحتملة والممكنة[١].

ولقد قامت دراسات أثبتت انحراف العلماء عن هذه المعايير، فقد حاول روبرت ميرتون R. Merton تفسير انحراف العلماء عن هـذه المعـايير، وانتهى إلى صياغة فكرة "المعيار المضاد" والتى تفيد بأن العلم شأنه شأن أى نظام اجتماعى لا يستخدم مجموعة واحدة من المعايير المتوافقة، بل يستخدم مجموعة من معايير مزدوجة أو متصارعة أو متناقضة[٢].

وأوضح ميتروف L.L. Metroff أن العلماء فى العينة التـى أجـرى عليها دراسته كانوا يستخدمون أشكالاً مختلفة من المعـايير. وانتهـى فـى دراسته إلى أنه يوجد فى العلم مجموعة من الصياغات، وأن الامتثال لهـذه الصياغات البديلة كان أمراً يمكن تفسيره من جانب المشاركين فى العمليـة البحثية على أنه لازم وضرورى لتأييد وتدعيم المعرفة العلمية.

وذهب كثير من العلماء فى عينة البحث إلى أن التزام وتقيد الفرد القـوى وغير المعقول أحياناً بأفكاره يعتبر أمراً ضرورياً فى العلم، وبدونـه يعجـز الباحث عن الإقدام على مشروعات بحثية جادة ومجدية أو يعجز عن مقاومة الإحباط وخيبة الأمل التى تلازم مجادلات الكشف عن عالم إمبيريقى وواقعى.

وقد أوضح ميتروف أن معيار العمومية يتوازى عند بعـض العلمـاء بمعيار الخصوصية، وذلك كأمر أو مبدأ يقول للحكم على دعاوى المعرفـة

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. نظرية المعرفة والمجتمع. ص ص٢٤٧- ٢٤٨.

2- R. Merton, The Sociology of Science, P 383 ff.

على أساس المعايير الشخصية، وتخير الكثير من العلماء من بين عناصر التراث العلمى للموضوع نتائج زملائهم وتلاميذهم ممن اعتبروا أعمالهم موثوق بها ويمكن الاعتماد عليها.

وكشفت دراسة ميتروف أن معيار شيوع المعرفة أو الملكية الشائعة للمعرفة العلمية، قوبل بمعيار السرية أو التكتم. وتبين أن السرية لا تعوق تقدم العلم كما هو متصور، بل هى تسهم فى تحقيق ذلك الهدف بطرق عدة، منها: تجنب الباحثين المناقشات والخلافات المسبقة، ومما يترتب عليها من آثار تخريبية، أو تعويقية هدامة، ومنها أيضاً تجنب مخاطر السرقة، أو الاستيلاء على أعمال الباحث، مما يدفعه إلى مواصلة بحثه فى أمان واطمئنان.

وبالإضافة إلى ذلك فإن العلماء عندما يحتفظون بنتائج بحوثهم بعيداً عن متناول أيدى الآخرين، فإنهم يستطيعون التأكد من صدق هذه النتائج دون أن يعرضوا سبقهم العلمى للخطر[١].

وفى العالم الإنسانى يختلف الناس فيما بينهم بحسب إدراكهم للقيم، وعلى الرغم من التسليم بأنهم جميعاً متساوون فى القيمة المعنوية، وإن كانت المساواة قيمة مثالية، إلا أن القيم وكيفية إدراكها تختلف وتتنوع وفقاً لتباين قدرات الناس واختلاف ظروفهم الاجتماعية والطبيعية.

وفى واقع الأمر فإن المجتمع الإنسانى يعد بمثابة "بناء معيارى" يعكس حياة عضوية يمتثل لها الأفراد. وتتميز بالقوة والأصالة. وتفسير ذلك أن المجتمع يمثل فى نظام من الأعضاء والوظائف تميل إلى الاحتفاظ بنفسه عن عوامل الهدم التى تهدده من الداخل أو الخارج، ولهذا يميل الأفراد فى اتصال

١- انظر. السيد عبد العاطى السيد. علم اجتماع المعرفة. ص ص٣٢٦- ٣٣١.

مشاعرهم الفردية إلى إدراك هذا الاتصال بوصفه تعبيراً عن روابط متقاربة، حتى يتيح ذلك لمشاعرهم أن يؤثر بعضها فى البعض الآخر تأثيراً إيجابياً.

وينبعث عن هذا المركب المعيارى حياة نفسية من نوع جديد تختلف عن حياة الفرد. ولهذا يتميز هذ البناء المعيارى بالسمو، وذلك لأنه من خلق المجتمع، وينمو فى مجاله. ولذلك فهو يشكل شعوراً يحتوى طاقة معينة لا تسمو إليها المشاعر الفردية. ومن ثم يسود الفرد إحساس الخضوع لقوى هذا البناء المعيارى، فهى قوى لا يعرف لها نظير فى مجال المشاعر الفردية، إذ هو يشعر حيالها بأنه لا يملك أمر نفسه، كما يسيطر عليه إحساس بالتبعية والخضوع المطلق، فالفرد هنا فى امتثاله لهذا البناء المعيارى ينتقل من عالمه الشخصى ووجوده الخاص إلى عالم جديد يختلف عن البناء المادى أو الطبيعى الذى يحيط به الإنسان.

والإنسان لا يمكن أن يدرك ويمتثل لهذا البناء المعيارى، إلا لأنه كائن اجتماعى، أو لأن المجتمع هو الذى يحمل الإنسان بل يضطره إلى أن يعلو على نفسه ويمتثل لمعاييره، وبهذا يشعر المجتمع بنفسه، ويرفع الفرد إلى مستواه، ويأخذ بيده إلى البناء المعيارى.

فالمجتمع الإنسانى لا يتكون دون وجود البناء المعيارى، وهى أفكار تنطوى على صور الحياة الاجتماعية، وتتضمن الملاحظات التى تتعلق بها، فالبناء الاجتماعى يحمل الخطوط الأساسية لتلك الحياة وتطورها، وهو ليس أمراً مجرداً من التصورات الفكرية الجافة الخالية من أية فاعلية، بل إنه فى الواقع ينطوى على عوامل محركة، فثمة قوى فعالة تمده وتساعده، تلك هى القوى المعنوية التى تسمو على القوى الطبيعية الأخرى، ويحقق هذا البناء المعيارى للإنسان والمجتمع غايات المستقبل المنشود من جهة، ويبين ما تحقق

من هذه الغايات من جهة أخرى.

والواقع أن المجتمع يتكون من النظم الاجتماعية، مثل النظام الاقتصادى والسياسى والدينى والأسرى، ويتكون النظام من قيم تحدد هويتـــه، فالنظـــام الاقتصادى فى الغرب يمثل قيم الفردية، وتنميـــة رأس المـــال والمنافـــسة، ويعكس النظام من ناحية أخرى هذه القيم فى مجموعة من المعايير Norms التى تكون مكتوبة فتأخذ شكل القوانين Laws أو غير مكتوبة فتأخذ شـــكل العرف Tradition أو التراث.

ويمكن ملاحظة أن البناء المعيارى يحتوى على العديد مـــن المفـــاهيم المتداخلة والتى يجب أن تميز بينها، فالمعيار Norms هو مادة أو مقياس أو نمط للسلوك.

وعلى ذلك فالمعايير الاجتماعية هى قواعد للسلوك، او هى مقاييس من خلالها يحكم على السلوك بأنه مقبول أو غير مقبول اجتماعياً، والمعيار بهذا المعنى ليس متوسطاً إحصائياً للسلوك الفعلى، ولكنه ببساطه تحديـــد ثقـــافى للسلوك المرغوب فيه[١].

وإلى جانب ذلك هناك القواعد والمعايير الفنية والرسمية التى يستند إليها توجيه وضبط سلوك شاغلى المناصب فى التنظيم وهـــى قواعـــد وإجـــراءات وقرارات ولوائح ونظم توضح وتثبت كتابة، ويعرفها كل المشاركين. وتتعلـــق تلك القواعد بالاختيار للمنصب، وعقد شغله، وإجـــراءات صـــرف مرتباتـــه ومكافآته ومعاشه وترقياته. وإلغاء هذا التعيين، ثم تحديد مكانة المنصب فـــى

١- د. محمد أحمد بيومى. علم الاجتماع الثقافى. ص ص٤٧- ٤٩.

& See; W. Food, Norm Commitment and Confomity to Role Station abligation, PP. 248– 258.

التدرج الهرمى فى ضوء المسئولية[١].

ويلاحظ البعض تشابهاً بين المعايير والأوامر، إلا أن هناك اختلافاً بينهما، فالمعايير تطبق من أجل المحافظة على السلوك القائم، بينما تطبق الأوامر بهدف إحداث تغييرات مستقبلية فى السلوك[٢].

ويتمثل ذلك فى المجتمعات المحلية والحضرية والريفية، فالمدينة مجتمع محلى حضرى يمثل حقائق عامة وملازمة للحياة الاجتماعية التى تسودها وتسيطر عليها بصفة دائمة، ومنها من تصورها على أنها مجتمع محلى يتميز بمجموعة مركبة من السمات التى يمكن إدراكها فى الواقع وترتبط فيما بينها ارتباطاً عملياً، ومنها ما تصور المدينة على أنها إمتداد للقرية، على افتراض أن هناك تدرجاً مستمراً بين ما هو ريفى وحضرى. وقد انطلقت هذه المداخل من تصور مؤداه أن اختلافات الموطن والإقامة تميل إلى الارتباط بأنماط مختلفة من السلوك وطرق متميزة من أساليب المعيشة والحياة. ومن ثم يمكن قياس الحالات النفسية والاجتماعية أو طرق الحياة من خلال أشكال العلاقات وأنساق التفاعل ومحددات السلوك ... إلخ. وفى هذا الصدد فإن ثمة مجموعة من الخصائص العامة ترتبط بالحياة الحضرية، وتحدد فى الوقت ذاته الملامح العامة للتنظيم الاجتماعى الحضرى[٣]. كما أن مجموعة أخرى من الخصائص والملامح تمس المجتمع الريفى.

١- د. السيد عبد العاطى السيد. الإدارة والمجتمع - دراسة فى علم اجتماع الإدارة. ص٢١١.

٢- د. حسين عبد الحميد رشوان. الإدارة والمجتمع - دراسة فى علم اجتماع الإدارة. ص٢١١.

3- L. Wirth, Urbanism as a way of life, American Journal of Sociology, Vol. 44, Jule, 1933, PP. 1-24.

خصائص المعايير الاجتماعية

تتسم المعايير الاجتماعية بالعمومية إلا أن عموميتها نسبية - أى يختص بفريق من الأفراد دون غيرهم. وهى تحمل فى طياتها معنى الإلزام وتخاطب عواطف من تحكمهم من الناس وعقولهم.

وتكشف مظاهر السلوك العام والآداب العامة عن تماسك المجتمع، إلا أنه تماسك ليس كاملاً، وذلك لأن المصلحة الشخصية للأفراد تجرى دائماً ضد المصلحة العامة أو المشتركة للمجتمع ولأن مصلحة الزمرة الصغيرة كالأسرة أو النادى تسير فى أكثر الأحيان ضد مقتضيات الزمرة الكبيرة كالجماعة المحلية أو الطبقية الاجتماعية.

ونسرد فى هذه السطور الخصائص العامة التى ترتبط بالحياة الحضرية، وهى:

١- التجانس أو التمايز.
٢- الطابع الثانوى للعلاقات الاجتماعية.
٣- التسامح الاجتماعى.
٤- سوء سيطرة الضبط الرسمى والقانون.
٥- الفردية.
٦- العزل المكانى.

وكثيراً ما تقيد معايير السلوك الاجتماعى السعى نحو المصالح الذاتية، ومن جهة أخرى كثيراً من التنظيم تصاغ لتحقيق مصلحة الزمر أو الطبقات التى لها الغلبة والمكانة والهيبة المرموقة، وتلقى مقاومة من الزمر الأخرى[1].

ويلاحظ البعض أن هناك قدراً من التشابه بين مفاهيم المعايير والأوامر والقوانين والعادات والنظم والخطط والتوجيهات والنصائح والمقترحات من

١- ر. م. كيفر. المجتمع - الجزء الأول. ص٢٧٦.

حيث اشتراكها فى المضامين السابقة. ومع ذلك تختلف هذه المفاهيم فى الدرجة وليس فى النوع باعتبارها قضايا لفظية، وتتعلق بما ينبغى أن يكون عليه سلوك الأعضاء فى الجماعة، لا بما عليه السلوك فى الواقع.

ويمكن أن نفرق بين المعايير والأوامر على أساس أن المعايير تطبق من أجل المحافظة على السلوك القائم، بينما تطبق الأوامر بهدف إحداث تغيرات مستقلة فى السلوك. وعموماً تنشأ المعايير نتيجة التفاعل بين أعضاء الجماعة، واختلاطهم المستمر نسبياً بعضهم ببعض، وتتبلور فى شكل تصورات وأفكار تزود بها الفرد ثقافة المجتمع، وتدور حول ما ينبغى أن يكون عليه السلوك الشخصى، ومشاعره، والتعبير عن هذه المشاعر، وكذلك الجزاءات التى يجب أن تطبق عندما لا يكون السلوك والمشاعر موافقين للمعايير.

وظائف المعايير

تلعب المعايير الاجتماعية دوراً هاماً فى أجهزة الإدارة العامة، فمواعيد الوجبات الغذائية يعتاد عليها أفراد المجتمع، فتؤثر على تخطيط حركات الانتقال بسبب الذروة المرورية، وازدحام وسائل المواصلات، كما أن ساعات النوم التى يعتاد عليها أفراد المجتمع لها أثرها على تخطيط البرامج التليفزيونية فى فترات المساء والسهرة.

وتؤثر المعايير الاجتماعية على الرغبة فى الابتكار والتجديد، كما تؤثر تأثيراً فعالاً على العمليات التسويقية، وعلى تفضيلات المستهلكين، وعاداتهم الشرائية، وعلى توقعات العاملين واتجاهاتهم.

الفصل العاشر
تصنيف المعايير الاجتماعية

يقسم البعض المعايير الاجتماعية تقسيماً تعسفياً، وهو تقسيمها إلى معايير داخلية تنظم أوجه نشاط المشاركين داخل الجماعة الأولية غير الرسمية، ومعايير خارجية تنظيم النشاط تجاه التنظيم الرسمى (الإدارة والنقابة)، وغيرها منْ جماعات خارجية Out Group منظمة على أساس رسمى، أو غير رسمى. وذلك كتلك التى تتكون من أجل التحكم فى مستويات الأداء، ومقدار حجم العمل بهدف حماية المشاركين من الإدارة.

فقد يتفق المشاركون - مثلاً - فيما بينهم على مجموعة من المعايير تجسد فكرة عمل اليوم المناسب، أو تحديد الإنتاج، بحيث يشيع اتجاهاً عاماً بينهم بأن لا يجب على أى عنصر فى الجماعة أن يزيد إنتاجه أو ينقص عن المستوى المتفق عليه، فإذا زاد الإنتاج اعتبر الفرد خارجاً عن الجماعة، وإذا نقص عن الحد المعين اعتبر العامل متباطئاً Chisler وعليه أن لا يصرح بذلك لأحد من زملائه، وإلا أصبح واشياً Squealer.

العادات

العادات ظاهرة اجتماعية، وهى إحدى المعايير الاجتماعية، وإحدى ظواهر الحياة الاجتماعية الإنسانية، وهى حقيقة أصيلة من حقائق الوجود الاجتماعى تصادفها فى كل مجتمع. وتشير إلى أفعال الناس التى تعودوا عليها، وسلوكهم على نحو شبه آلى بفضل التكرار المستمر والتعلم والتدريب. وإلى هذا الطابع الشبه آلى يعزى الشعور بعدم الإرتياح الذى نحس به عندما نسلك سلوكاً خارج عن تلك العادات. وهى قدرة مكتسبة على أداء عمل من الأعمال، حركيٰ أم ذهنياً أم وجدانياً بطريقة آلية مع السرعة

والدقة والاقتصاد فى الجهود وذلك كعادة السباحة، وعادة ضبط النفس، وعادة التفكير بالأسلوب العلمي. والعادات جزء هام أو فصل هام من دستور الأمة غير المكتوب، بيد أنها مدونة فى صدور الأفراد وراسية فى تكوينهم.

وقد اهتم بعض علماء الاجتماع والأنثروبولوجيون بالأفعال الروتينية اليومية للحياة، والقواعد المستخدمة بطريقة نمطية، وكذا الأنماط الثقافية التى يمكن مشاهدتها فى الأفعال المتكررة المميزة للكل الثقافى[١].

فقد اهتم فورتس Fortes بالظواهر الخاصة بالعادات واعتبرها أحد الميادين الهامة بالأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية. وأوضح أن مهنة الباحث الأنثروبولوجى الرئيسية هى تسجيل الجزئيات التفصيلية الخاصة بالعادة والسلوك فى داخل محتوى العلاقات الاجتماعية[٢].

وأكد مالينوفسكى أهمية العادات فى كتابه "الجريمة والعرف فى المجتمع الهمجى"، حيث ينظر الأهالى لها بكل احترام[٣]، وعند دراسته لسكان جزء التروبرياند أشار إلى الحياة، والنظام اليومى، والنشاط الكامل .. ونبه إلى أهمية الملاحظة المباشرة، ودور العادة فى وجود سلسلة من المعاملات الاجتماعية. واهتمت روث بندكت بالعادة بالنسبة للمواقف التى تحتاج للخبرة واعتبرتها عبارة عن عدسة لا يستطيع الإنسان أن يرى بدونها[٤]..

وتعد العادات طرقاً تقليدية للناس فى حياتهم، والإشارة إلى طريقة معتادة تعنى أن سلوك المجتمع له تاريخ طويل، وأصبح جزء من سلوك

١- د. فاروق أحمد مصطفى. الموالد - دراسة للعادات والتقاليد الشعبية فى مصر. ص٦٠.

2- D. C. Mitchel. Ed, Dictionary of Sociology, P. 51.
3- B. Malinwoski, Grime and Custon in Savage Society, P. 52.
4- R. Bendict, Patters of Culture, P. 8.

الفرد. وغالباً ما تؤيد الجماعة العادات التى تتوارث من تقاليد المجتمع وتراثه والعادات جزء هام أو فصل هام من دستور الأمة غير المكتوب، بيد أنها مدونة فى صدور الأفراد وراسبة فى تكوينهم.

أما ما يعرف بحكم العادة، فهو ميل قوى إلى تكريس السلوك المألوف والتشبث به، ومقاومة السلوك الجديد أو الغريب. والواقع فى أغلب أفعال الإنسان أنها تتكرر يوْمياً بحكم العادة، وهذا التحكم ضرورى ومفيد. فمن دون العلاقات يصعب أداء أعمالنا فى يسر وسهولة.

وقد يكون الأفراد الذين ينتمون إلى ثقافة معينة غير معتادين عما يدور من أنشطة معينة قد تكون شائعة فى ثقافة أخرى. فالعاملون فى مجال الصناعة يعطون اعتباراً كبيراً للوقت كعامل وعنصر هام. وهم يميلون إلى أنه يتم اللقاء والمقابلة بينهم فى مواعيد بالساعة والدقيقة. فى حين أن العادات فى الريف والمناطق الزراعية قد يميل الأفراد إلى عدم الاهتمام بمفهوم الوقت، وحين يضربون مواعيد يقولون مثلاً: "بعد الظهر، أو فى المساء".

وإذا ما تم تعويد الأطفال على أشياء معينة، فهم يتأثرون بسلوك آبائهم الذين يتولون عملية التعويد فيما تم تعويدهم عليه.

والعادة واحدة من محددات السلوك الاجتماعى يتعارف عليها الناس، وتعودوا عليها، وألفولها لبقائها معهم لفترة زمنية طويلة.

وتتكون العادات من اللغة والأنماط الرمزية الأخرى التى تعبر عن أفكار الفرد ومعتقداته وأنواع السلوك التى تعبر عن تكيف الفرد للوسط الذى يعيش فيه. كآداب المائدة، والأزياء، وأسلوب الحديث، وطرق التحية، والاستقبال، والتوديع، والتهنئة، ومثل عادة التدخين، وتناول القهوة والشاى،

والتوسعة على الأطفال فى أيام الأعياد (العيدية). وقد تتطور تلك العادة لتصبح عادة اجتماعية أو سلوكاً جمعياً.

وعلى ذلك يستخدم مفهوم العادة للإشارة إلى كل الأنماط السلوكية المشتركة بين جماعة أو مجتمع معين، والتى تعد بمثابة طرقاً تقليدية للناس فى حياتهم. والإشارة إلى طريقة معتادة تعنى أن سلوك المجتمع له تاريخ طويل، وأصبح جزءاً من سلوك الفرد.

ويبدو أن هناك عادات سلبية أو غير مقبولة، فبعض العادات شاذ وضار، ويمثل حالة مرضية تنتاب الجماعة، وهى عادات يأخذ بها بعض الأفراد أو الطبقات. وتتمثل تلك العادات فى زيارة الأطرحة، والمقابر، وأكل الفسيخ فى الحدائق العامة فى شم النسيم، وتهريج العوام فى مناسبات الأعياد، وتعاطى المخدرات والخمور.

وتدعم العادات الحياة الاجتماعية، وهى تعد معايير لتقييم السلوك، والحكم على مدى تطابق السلوك الفردى مع السلوك الجماعى. والمقياس الذى يستخدم للحكم على التصديق على هذه العادات هو المعيار الخاص بالسلوك المقبول، فهو يبين مدى انصهار الفرد مع ما يحيط به من بيئة اجتماعية، فمواعيد الوجبات الغذائية التى اعتاد الناس تنظيمها تبين مدى استجابة الفرد لمشاركة الجماعة.

نشأة العادات:

تنشأ العادات نتيجة تكرار الاستجابة لنفس المثير أو المنبه الذى تعرض له الفرد – أى أن الاستجابة للمنبه يتم بصفة مستمرة وثابتة. وترتبط هذه الاستجابة المتكررة بقدر الإثارة التى يتحصل عليها الفرد. وكلما كانت الإثارة أكبر من الجهد المتوقع بذله للحصول عليها كلما أمكن للشخص أن

يتخذ قراره بالاستجابة ... وبالتالى فإن العلاقة بين المنبه والإستجابة تـزداد قوة وتصبح عادة – أى أن الفرد وصل إلى مرحلة التعلم – أى الاستجابة للمنبه بشكل تلقائى بدون تفكير وبدون تحليل، وتصبح من ثم بالعلاقة بـين المنبه والاستجابة مماثلة للعلاقات التلقائية التى تسيطر على سلوكنا. فأغلـب تصرفاتنا تتم بلا تفكير .. فنحن لا نفكر كيف نلبس أو نمشى أو نأكل، فقـد تعلمنا أن نستجيب بشكل تلقائى علـى بعـض المنبهـات – أى أصـبحت استجابات اعتيادية.

وهناك عوامل عديدة تساعد على تنمية وتقوية العادات، وقـد حددتـه الدكتورة شاهيناز فى الآتى:

١- استمرار تحقيق الإثابة للفرد نتيجة التعرض المستمر للمنبـه، وكلمـا تكررت الاستجابة تكررت الإثابة التى تحقق للفرد .. كلما أدى ذلك إلى زيادة العادة قوى أكثر وأكثر.

٢- عزل العلاقة بين المنبه والاستجابة عن أى علاقات منافسة أخرى، فإذا أمكن لمصدر من مصادر وسائل الاتصال أن يعـزل المـستقبل عـن مصادر وسائل الاتصال الأخرى، فإن المستقبل يستمر فـى التعـرض لرسائل والحصول على نفس الإثابة؛ مما يزيد من فاعلية التأثير علـى الفرد ويؤدى بالتالى إلى تقوية العادة.

٣- قدر وأهمية توقيع الإثابة: فالآثار المترتبة على الاستجابة قـد تكـون فورية أو مؤجلة ... وكلما توقع الشخص أن تكون إثابـة الاسـتجابة فورية، كلما كان من المرجح أن يقوم بالاستجابة لذلك المثيـر. ومـن المستحسن أن تكون فورية إذا كان المطلوب هو استمرار الاسـتجابة لزيادة العلاقة بين المنبه والاستجابة قوة، وبالتالى زيادة قوة العادة.

٤- مقدار الجهد المتوقع: فكلما كانت الإثابة أكبر من الجهد المتوقع بذلـه للحصول عليها، كلما أمكن للـشخص أن يتخـذ قـراره بالإسـتجابة، وبالتالى تزداد قوة العلاقة بين المنبه والاستجابة فتزداد العادة قوة. هذا ويمكن كسب الرأى العام عن طريق معرفة العادات التى يحبها ويتمسك بها. فإذا كان من عادة المجتمع الإكثار من النسل .. لا ينبغى أن نعلق بين أفراده تحديد النسل مباشرة، وإنما تقود إلى العادات والتقاليد التـى يتمسك بها أفراد هذا المجتمع، ونفسرها لهم تفسيراً جديداً يتناسب مـع الأحوال الاقتصادية الجديدة التى يمر بها ذلك المجتمع، ونتعرف علـى الأسباب الحقيقة التى تدفع الأفراد إلى الإكثار من النسل كالتباهى مثلاً بكثرة الذرية فى الريف، والجهل المتفشى فى أعماق الريف، والإظلام المبكر فى القرية بضعف الكهرباء، ولنقص وسائل التـسلية والترفيـه وانتشار المخدرات.

وينبغى أولاً أن نجد الحلول قبل أن تعلن تحديد النسل بـين الأفـراد، وعندئذ يستجيب أفراد المجتمع للدعوة التى توجه إليهم. ويمكن عندئذ التأثير على الرأى العام عن طريق تفهم عاداته.

فالعادات تمثل طبيعة الإرتباط بين المنبهات والمثيرات للـرأى العـام، والاستجابات المتوقعة لهذه المنبهات لدى الرأى العام، وهكذا تعتبر العـادات أحد المحددات الأساسية التى تكون الرأى العام كاستجابة متوقعة لمجموعـة العوامل والمثيرات فى الرأى العام(١).

وتستمد العادات قوتها من العقوبات الاجتماعية التى يفرضها المجتمـع على مخالفيها، وتتفاوت هذه العقوبات من حال التعبير عن الدهشة للمخالفة،

١- د. محمد منير حجاب. أساسيات الرأى العام. ص ص١٠١- ١٠٢.

وهو أبسط العقوبات على حالة العزل الاجتماعى، وهى أقصى أنواع العقوبات. ورغم اتساع مدى العقوبات الاجتماعية التى يتعرض لها المخالف، إلا أن العادات لا ترتبط بعقوبات قانونية. وتستمد العادات استمرارها من كونها أداة للتنبؤ بالسلوك. فهناك توقع عام بأن الناس سوف يفعلون الأشياء المعتادة.

وقد تتطور بعض العادات إلى أن تصبح قانوناً تنفذ السلطة، هذا وتغير العادات إحدى مصادر القانون، فمثلاً تعتبر العادات أحد مصادر القانون الإنجليزى. كما أن العادة هى التى مهدَّت لظهور بعض القوانين التجارية، مثل: مهلة الثلاثة أيام لسداد الحساب المطلوب، أو إدخال التسعيرة فى القانون. كما أن العادة الجمعية فى الولايات المتحدة الأمريكية الخاصة بالتفرقة بين البيض والسود فى الحقوق السياسية أدت إلى إلغاء بعض أحكام الدستور، وقد يخلق القانون عادات جمعية مثل القوانين التى تنظم ساعات العمل، أو تفرض الشروط الصحية.

وتؤثر العادات المكتسبة على اتجاهات الفرد وطرق تكوين الرأى، فالشخص الذى تعود على النقد اللاذع والتوبيخ المر، والذى يعامل زوجته معاملة فظة، فلا ينفك يعاقبها ويخاطبها بشراسة، قد لا يستطيع أن يقلع عن هذه العادة، فهو يحملها فى نفسه أينما ذهب، ويعامله رئيسه وزملائه بنفس الروح المشاكسة المعاندة، ولاشك أن ذلك يؤثر فى اتجاهاته فى ظروف أخرى، وتكون آراؤه أيضاً متأثرة بهذه الاتجاهات فى شتى المواقف والمناسبات.

وهناك ما يسمى بالمعايير الأخلاقية، ولقد تعددت تعريفات العلماء لمصطلح الأخلاق، ولربما اتفق البعض على هذا التعريف ففى رأيهم أنها

المعايير التى يحبذها الفرد لنفسه للتمييز بين ما هو جيد وما هو ردئ، وبين ما هو صحيح وما هو خطأ[١].

ويميز هذا التعريف بين القانون والأخلاق، فالقانون يحدد أنواعاً مختلفة من التصرفات باعتبارها مقبولة أو غير مقبولة، أما الأخلاق، فهى على العكس من ذلك، لأنها تأخذ بعداً أعمق من القانون، فهى ترتكز فى التمييز بين التصرفات على المعايير والتوقعات الاجتماعية السائدة. وعليه فإن بعض التصرفات يمكن أن تكون قانونية وأخلاقية فى نفس الوقت، والبعض الآخر قد يكون قانونياً وليس أخلاقياً. والبعض الثالث يكون لاأخلاقياً ولا قانونياً فى نفس الوقت.

وتلعب المعايير الأخلاقية دوراً هاماً فى الإدارة، فالمديرون فى المنظمات ليسوا آلات متماثلة، كما أنهم ليسوا مبرمجين من حيث السلوك والتصرفات، فبالرغم من ذلك فإن أخلاقيات المديرين تعتبر أهم العوامل الهامة فى السلوك الإدارى مع تباين المواقف التى يواجهونها.

وتتأثر صدور قرارات المديرين بالناحية الأخلاقية، ففى مجال التعيين والفصل، لابد أن يصدر المديرون قرارات تتعلق بتحديد من الأصلح للتعيين، ومن الأقل صلاحية للتخلص منه، وكلا القراران يتأثران بالاتجاه الأخلاقى للمدير.

وتتأثر كذلك الأجور وظروف العمل سلباً أو إيجابياً بالاتجاه الأخلاقى للإدارة، فالأجور ينبغى أن تكون عادلة بحيث ترضى العاملين من ناحية، وليس مبالغاً فيها من ناحية أخرى. كذلك فإن بيئة العمل ينبغى أن تكون

1- F. Neil Brady, Aesthetic, Components and Managerial Ethics, PP. 333– 334.

صحية وآمنة، فإن درجة مقبولة من ضمان العمل تعد من النواحى الأخلاقية الواجب أخذها فى الاعتبار.

وهناك من التصرفات ما يمس النزاهة والشرف، فعندما يأخذ أحد موظفى المنظمة رزمة ورق من مكتبه لاستخدامها فى كتاباته الخاصة، أو عندما تقيد على حساب المنظمة دعوة عشاء لأحد أصدقائه، أو يستخدم تليفون المنظمة فى مكالمات خارجية خاصة، كل هذه التصرفات تعد غير أخلاقية، فهى نوع من السرقة وخيانة الأمانة.

ويتمثل الجانب الأخلاقى فى علاقة المنظمة بالموزعين فى إخبارهم أو عدم إخبارهم بالتغيرات المخططة فى تصميم السلعة وتوقيتها، وأيضاً فيما يتعلق بالتنزيلات المحتملة للأسعار.

وقد تعمد إدارة المنظمة إلى عدم الإعلان عن الأرباح الحقيقية، وإعلان أرباح أقل تحسباً لإحتمال أن تطلب نقابة العاملين رفع مستوى الأجور، ويعد هذا تصرفاً غير أخلاقى. كذلك فإن الوعود الكاذبة، ومحاولة استعماله قادة النقابة يعد عملاً غير أخلاقى.

وينبغى أن نركز على علاقة المنظمة بالمجتمع على أسس أخلاقية، فمن المفروض أنها تسهم فى رفاهية المجتمع، ولكنها كذلك يمكن أن يسهم فى تدميره باعتبارها مصدراً للضوضاء، ومصدراً لتلوث البيئة. والفرق بين الحالتين يتمثل فى الإطار الأخلاقى بحكم علاقة المنظمة بالمجتمع.

وتلتزم العلاقات العامة ووسائل الإعلام بالمعايير الأخلاقية فى الكل والفعل، والمقصود بذلك اتباع الأساليب القائمة على أخلاق إعلامية معينة من شأنها تهذيب الشعب وإضفاء نوع من الثقة والمهابة على قادته من خلال

تصديقهم لعباراتهم ودعوتهم. وكثير من المعلومات حتى ولو كانت صحيحة وسليمة، ولكنها لا تتمشى مع القيم والتقاليد السائدة فى المجتمـــع، وســـوف يكون نصيبها الصد وعدم التقبل.

ويؤكد الإعلاميون والثقافيون مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقيـــة، منها أن الحب هو مفتاح النصر، ويكفى المرء أن يحب لكى يقهر كل شىء، ومنها أن العمل المتواصل لابد أن يؤدى إلى النجاح مهما كانت الظـــروف، وأن الفضيلة تستحق الثواب، والرذيلة تؤدى إلى العقاب، والشخصية الفاضلة تلقى بعض العقبات، ولكنها تنتصر فى نهاية الأمر، والشرير لابد أن يلقـــى جزاءه مهما ساعده الحظ لبعض الوقت. هذا فضلاً عن قيم الثقـــة بـــالنفس، والثقة بالجماعة، والثقة بالدين، والاعتقاد فى الثواب والعقاب، ويرمـــز لهـــا بالجنة والنار.

ومن المفروض أن يتخذ الفنان هذه العادات موضوعاً لعمله فيرســـم – مثلاً – صورة تبين عادة من العادات، كما يستطيع أن يبرز فى لوحة عـــادة سيئة تتم فى الأعياد أو فى المناسبات، وما يترتب عليه من آثار سيئة.

ويفرق بين العادات والموضة، على أساس أن العادات الاجتماعية ذات الأمد القصير تعرف باسم الموضة، وتبدأ الموضة عادة بواسطة فرْد معين أو جماعة معينة من الأفراد، وفى حالة ما إذا استمرت هذه الموضة فترة كافية، بحيث يبدو من غير المهم استرجاع أصل هذا الـــنمط الـــسلوكى أو مكانــــه الأصلى فإنها تصبح عادات اجتماعية، فلبس قبعة هى عادة اجتماعية، أمـــا لبس نوع معين من القبعات فهو موضة تخضع للتغير السريع نسبياً، وقد نبه فايس إلى أن الموضة تفتقر إلى التراث التاريخى.

وفى السنوات الأخيرة ظهر اهتمام متزايد من جانب الجماهير بأنواع السلوك التى يتوقعه من الأعمال التجارية، فمجتمع الأعمال يمكن أن يتوقع ظهور سلسلة من القوانين الحكومية التى تحكم مهمة الأعمال التجارية فى المستقبل. ويتمثل هذا الإهتمام فى موضوعات، مثل: البيئة المادية، والبطالة، والتعليم، والأخلاق التجارية.

وتدخل هذه الأمور بطريقة مباشرة فى الكثير من الأنشطة التجارية والصناعية بوسائل مختلفة، وتتطلب بالضرورة من الإدارة أن تركز اهتمامها على بعض السياسات، مثل: السلعة وتغليفها، والجوانب الأخلاقية فى تحديد الأسعار والإعلان والبيع الشخصى.

وتتمثل تلك السياسات فى الآتى:

١- سياسات السلعة: فلا يجب أن تستمر السلعة فى السوق بعد تقادمها.

٢- سياسات التسعير: إذ يجب مراعاة الجوانب الأخلاقية فى التسعير بحيث يرتبط السعر بالخصائص الفعلية للسلعة وبجودتها.

٣- سياسات الإعلان: إذ لا يجب أن يعتمد الإعلان على دعاوى أخلاقية مخالفة للقيم والمعتقدات السائدة.

٤- سياسات البيع الشخصى: إذ يجب أن يتم تدريب رجال البيع لجذب العملاء - لا على الخداع والغش والمبالغة فى مواصفات الأشياء المباعة.

ويختلف أداء الأفراد فى درجة تمسكهم بالعادات، فهناك نوع من الأفراد يتمسكون بالعادات ويجدون فيها مصدراً للاسترشاد ووسيلة للإنصهار بها فى المجتمعات التى يعيشون فيها، فيلتزمون بها ويحافظون عليها ويقدسونها، فى حين أن هناك بعض الأفراد يتمردون على العادات ويفضلون

الحريات والتحديث والتغيير، ويجدون فيها مصدراً للإشباع.

كذلك تعتبر الرشوة تصرفاً مقبولاً فى بعض البلاد، دون البعض الآخر، كذلك فإن قبول أجور منخفضة من جانب العاملين يتفاوت من مجتمع لآخر، إضافة إلى اختلاف نمط الاحتياجات الإنسانية وأهميتها النسبية.

وتختلف العادات عن التقاليد فى أن الأخيرة تعنى انتقال العادات من جيل إلى جيل، كما أن العادات تتعلق بالسلوك الخاص، أما التقاليد فتتعلق بسلوك المجتمع بكليته، فالإحتفال بعيد الميلاد والزواج عادة، أما الاحتفال بميلاد نبى أو زعيم فيعتبر تقليداً.

خصائص العادات:

تنشأ العادات نتيجة اجتماع الناس معاً لتحقيق أغراض تتعلق بمظاهر السلوك الجيد، ويتقبل الأفراد العادات طوعاً واختياراً.

وتتسم العادات بالعمومية والانتشار، كما تتسم بالإلزام، فمن يخرج عليها يلقى الازدراء، والتحقير، والسخرية، وقد يثير الغضب والعداء من قبل أفراد المجتمع. إلا أن جدية العادة نسبية، فالإنسان يستطيع أن يحوّر فيها ويغيرها فى الحدود التى تجيزها وفقاً لثقافته، ومبلغ تطوره وتطور بيئته الخاصة، وهى ليست ملزمة كمموّل الضرائب مثلاً، ولكنها تتفاوت على درجات، وتتغير فى نفس الجماعة من عصر إلى عصر. فتأدية الزكاة - مثلاً، والصوم فى رمضان، وصلاة الجمعة كانت عادات جمعية فى مصر فى عصور الإسلام الأولى، ولكنها الآن سلوكاً جمعياً. كذلك كان لبس الطربوش فى مصر عام ١٩٤٠ يعتبر عادة اجتماعية، ومنذ سنوات أصبح سلوكاً شبه جمعى، والآن قلما تجد من يلبس الطربوش[1].

١- انظر. د. حسين عبد الحميد رشوان. المجتمع - دراسة فى علم الاجتماع. ص ص٢٠١- ٢٠٢.

العادات ظاهرة تاريخية ومعاصرة فى نفس الوقت، وقد تبدو فى بعض الأحيان خالية من المعنى، وتتعرض العادات لعملية تغير دائم يجدد الحياة الاجتماعية واستمرارها، وهى فى كل طور من أطوار حياة المجتمع تؤدى وظيفة.

والعادة الاجتماعية فعل اجتماعى، ومن خصائص العادات الاجتماعية أن تكون متوارثة أو مرتكزة إلى تراث يدعمها ويغذيها. وقد أشار Van Gennep إلى أن العادة تنتمى إلى المجتمع الريفى أكثر من انتمائها للمجتمع الحضرى. وتتطلب العادة الامتثال الاجتماعى، بل والطاعة الصارمة، وعلى ذلك فهى رائدة للقانون. وهى ذات طبيعة تستمد سلطتها رأسياً – أى تاريخياً، وأفقياً – أى اجتماعياً.

وترتبط العادة بظروف المجتمع الذى تمارس فيه، ونعنى بهذا أن العادة مرتبطة بالزمن أى مرتبطة بموعد أو مناسبة زمنية معينة، مثل العادات المرتبطة بتتابع فصول السنة، مثل: رأس السنة، الهجرة، عاشوراء، ومولد النبى، ورمضان، والعيدين، والاحتفال بموسم الحج، وترتبط العادة كذلك بمواقف أو أحداث معينة فى حياة الفرد، (كالميلاد والزواج)[1].

وظائف العادات:

تؤدى العادات الكثير من الوظائف الاجتماعية، فهى تدعم الحياة الاجتماعية، وتؤدى إلى تعزيز وحدة المجتمع، وتقوية الروابط بين أفراده، وتؤدى الكثير من الوظائف الاجتماعية الهامة عند الشعوب البدائية والمتقدمة، وعند الشعوب فى حالة الاستقرار، وفى حالات الانتقال والاضطراب

١– انظر. محمد محمود الجوهرى. علم الفولكلور – الجزء الأول. ص ص٦٦– ٦٩.

والتحول. وهى موجودة فى المجتمعات التقليدية التى يتمتع بها التراث بقوة قاهرة، وإرادة مطلقة. كما أنها استطاعت أن تحافظ على كيانها ووجودها فى ظل المجتمعات العلمانية المتطورة.

العادات والأمراض :

لاشك أن هناك علاقة بين العادات والأمراض، ففى الريف يقوم الأطفال بالاستحمام والسباحة فى الترع، وبالتالى يتم عدواهم بالبسركاريا فيصابون بالأمراض، وينتشر مرض الانكلستوما فى الريف نتيجة عدة عوامل غير طبية مثل عادة التبرز فى بويضات الانكلستوما، وكذلك عادة السير حفاة الأقدام فى الحقول حيث توجد يرقات الانكلستوما المعدية فتثقب جلد القدم إلى داخل الجسم وبين الرضع، وقد أظهرت الدراسات فى القرى أنه إذا توافرت المراحيض فإن الناس يستعملونها.

وتعد عادة تعاطى المخدرات مرضاً اجتماعياً خطيراً يترتب عليه تدهور فى الصحة وتلف فى الدماغ قد يؤدى إلى الشلل أو الوفاة. وكشفت الدراسات فى المملكة المتحدة أن عادة التدخين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمرض التهاب الشعب الهوائية المزمن(١).

وتؤثر العادات الدينية فى عدد من الأمراض، فمرض الشعرية Trichinosis غير شائع بين المسلمين واليهود الأرثوذكس لأنهم يمتنعون عن أكل لحم الخنزير، وترتفع نسبة المواليد بين الكاثوليك لأن الكاثوليكية تعارض طرق تنظيم النسل(٢).

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. دور المتغيرات الاجتماعية فى الطب والأمراض. ص ص٢٣٣- ٢٣٤.

2- Abdel K., Omran, Community Medicin in Developing Countries, P.11.

وقد تظهر بعض التغيرات الشريانية نتيجة بعض العادات والأعراف الاجتماعية، مثل كثرة المشغوليات وإجهاد الفكر أكثر من طاقته بدون إعطاء البنية الراحة الضرورية، ومن أسبابها كثرة الطعام وعدم إتباع القواعد الصحية فى التغذية، وتحميل المعدة مجهوداً هضمياً أكثر مما تتحمل وما يتبعه من إجهاد ومن زيادة ما تمتص من الغذاء أكثر مما تستسيغه الخلايا، فكثرة الفضلات الغذائية أكثر من المعتاد، وهى شبه سموم تهيج الأوعية الدموية، وتجهد الكلى بدورها فى إفرازها إلى خارج البنية، ومع استمرارها تحدث بالكلى تهيجاً من كثرتها قد يودى إلى إحداث أمراض كلوية، وهذه بدورها تزيد الحالة شدة على شدة.

ومن أسبابها أيضاً التعود على المأكولات الدسمة والحيوانية والإسراف فى شرب المنبهات مثل الشاى والقهوة.

وتعالج بعض الأمراض – مثل أمراض القلب – بواسطة تكوين بعض العادات الاجتماعية، كعادات "دع القلق، ولا تأكل السمنيات، واستعمل زيت الذرة بدلاً من السمن الصناعى، ومارس الرياضة بما يتناسب مع سنك وعضلاتك، وعالج التهاب اللوزتين، وتصلب الشرايين، وضغط الدم، ونقص وزنك، ونظم معيشتك تنظيماً دقيقاً.

ويستند علاج بعض الأمراض إلى عادات وأعراف وتقاليد متوارثة ومن أمثلة ذلك العلاج بكى النار، وهى عادة منتشرة فى الريف، يقوم الأهالى بعلاج الروماتيزم أو الأورام المزمنة بالكى بالنار فوقها، وقد يؤدى هذا إلى تلوث الجرح الناتج عن الكى، ويؤدى إلى مضاعفات عديدة. كما يلجأ بعض المرضى إلى غرس بعض الحبوب (الترمس أو الحمص) تحت الجلد، وينتج عن ذلك تقيح شديد نتيجة تفاعل الأنسجة مع هذا الجسم الغريب.

ويلجأ بعض المرضى بأمراض مزمنة وخاصة الأمراض العصبية إلى إقامة حفلات زار إعتقاداً منهم أن سبب المرض وجود جن على صورة زوج أو زوجة للمريض، وتعمل طبول الزار على إسعاد هذا الرفيق فيخفف من المرض، كما يلجأ بعض المرضى إلى استخدام الأحجبة كعلاج أو إجراء وقائى من العين الحاسدة(١).

ولاشك أن المهنة الطبية فى العصر الحاضر تنم عن خصال وعادات وتقاليد وأساليب السلوك والآداب التي يخضع لها الطبيب ويحلف بالحفاظ عليها عند التخرج، ويتمثل ذلك فى قسم أبوقراط القديم التالى(٢):

وأقسم بأبولو الشافى وباسكولابيوس وبالصحة وكل القوة الشافية وأشهد جميع الأرباب والربات على أن أحافظ على هذا القسم بأقصى ما أستطيع من مقدرة وتميز، وسأحترم أستاذى فى العلم كما أحترم أبواى وأشاركه فى معيشتى وأدفع إليه كل ما فى عنقى من دين.

وسأعامل أبنائى كإخوتى وأعلمهم الطب إذا رغبوا فى تعلمه دون أجر أو التزام، وسألقن التعاليم والخطب وكل معرفة أخرى لأبنائى وأبناء أستاذى ولأولئك التلاميذ الذين انتظموا كما ينبغي وأقسموا دون غيرهم، وسأبذل من قوتى فى مساعدة المريض أحسن ما أملك من مقدرة وتمييز وأمتنع عن الإساءة بها إلى أى إنسان أو الإضرار به.

ولن أعطى جرعة سامة لأى إنسان إذا طلب إلى، ولن اقترح شيئاً كهذا، ولن أدل امرأة على وسيلة للإجهاض، وسأكون متديناً فى حياتى

١- د. حسن الحفناوى. الأمراض الجلدية نقلاً عن محمد رفعت. حكيم البيت. ص٦.

٢- كينيث ووكر. مرضى وأطباء. ص٩٩.

ومهنتى، ولن استعمل الجراحة حتى فى علاج الحصوة، بل أترك هذه الأساليب لمزاولتى هذه المهنة، وإذا دخلت منزلاً فسأدخل لمساعدة المريض، ولن يكون يكون دخولى بقصد الضرر أو الأذى، وأيما شيئاً رأيته أو سمعته أثناء مزاولة مهنتى أو بصفة خاصة مما يجب كتمانه فسأحفظ سراً ولا أخبر به أحداً.

فإذا بررت بهذا القسم ولم أحنث فيه، فليكن لى الخير فى حياتى ومهنتى والذكر الحسن بين جميع الناس فى كل وقت، وإذا نقضت هذا العهد وحنثت فيه فليكن نصيبى غير ذلك.

***الطرائق الشعبية* Folkways :**

وهى مجموعة من العادات التى تأصلت عن طريق التكرار، ولها علاقة مباشرة بالحاجة الفردية للإنسان، إنها ميكانيزمات كبرى تنظم التفاعل الإنسانى، والتأثيرات المتبادلة التى يمارسها الناس كل على الآخر فى سبيل الحفاظ على المجتمع والثقافة، وهى أنماط متكررة من السلوك نجمت عن محاولات التكيف من خلال أسلوب المحاولة والخطأ. وإذا ما تطورت الطرائق الشعبية فإنها تصبح أعرافاً لها طبيعتها الإلزامية، ويعد الخروج عليها خروجاً عن قوانين المجتمع غير المكتوبة الشفهية.

وكان عالم الاجتماع الأمريكى سمنر Sumner فى مقدمة من اهتم بدراسة الطرائق الشعبية باعتبارها أفعالاً اجتماعية متكررة يمارسها أعضاء المجتمع والجماعة، أو باعتبارها معتقدات نموذجية أو مضادة أو اتجاهات وصور للتصرفات التى نلاحظها داخل هذا المجتمع والجماعة، وتمتاز بأنها تمثل ميكانيزم للتوافق، وتصبح منظمة فى أنساق متساندة من العادات، وقد تختلف بين العمومية والخصوصية، وتمثل الطرائق الشعبية فى النهاية

الطرق المميزة والمشتركة للفعل فى المجتمع والجماعة، وتنتقل من جيل إلى جيل[١].

العـــرف

ينساق الأفراد فى ركاب العرف، والذى هو عبارة عـــن طائفـــة مـــن الأفكار والآراء والمعتقدات التى تنشأ فى حق الجماعـــة، وتمثـــل مقدســـات الجماعة ومحرماتها، وتنعكس فيما يزاوله الأفراد من أعمال وما يلجأ إليهـــا فى كثير من مظاهر سلوكهم الجمعى.

وينحصر نطاق العرف فى طبقات أو مجموعات معينة داخل المجتمـــع على الرغم من أن له فى كثير من الأحيان احتراماً يضفى عليه قيمة تـــوحى لأعضاء المجموعات الأخرى بمجاراته وتقليده.

والعرف يرتبط بطرائق السلوك التى تعدها تلك الطبقات أو المجموعات قائمة، ولكن العرف لا يكاد يمس الحاجات الأساسية للحياة بنفس العمق الذى تمسها به الأخلاق أو القواعد التشريعية ويقوم الـــرأى الـــشائع لا الـــسلطة التشريعية بحماية العرف.

وهو الطرق العامة االمشتركة التى ينظر إليها على أنها أكثـــر صـــدقاً وسلامة من العادات الشعبية، ويسمح العرف فى أن يعطـــى وثوقـــاً للفـــرد، ويفرض عقاباً صارماً فى حالة الاعتداء عليه، لأن المجتمـــع ينظـــر إلـــى الاعتداء على العرف على أنه مصدر خطر على الآخرين.

ومن وظائف العرف أنه يحدد الصواب والخطأ، ويبين ما يمكن وصفه بأنه خلقى أو غير خلقى، والعرف يتغير ببطء شديد، بعكس العادات الشعبية

١- د. على عبد الرازق جلبى. دراسات فى المجتمع والثقافة الشخصية. ص٩٣.

التى تتغير على نوع أسرع وتسهم العادات الشعبية والعرف كميكانيزمات كافية لحفظ النظام فى المجتمعات البدائية، ويندر التفكير فى مخالفتها.

والعرف وما يتصل به من العقائد الشعبية وأفكار العوام يعتبر أهم جزء من دستور الآمة غير المكتوب. وقد ترقى بعض أحكامه وقضاياه إلى درجة القواعد القانونية، وعلى ذلك فإن الرأى الشائع هو الذى يحمى العرف لا السلطة التشريعية وينساق الأفراد فى ركاب العرف، ومن يحاول أن يتصدى لما يفرض من مظاهر السلوك أو المعتقدات والآراء يقابل من الجماعة بقوة تتناسب مع قوة العقيدة التى خرج عليها، ومبلغ تأثيرها على ضمير الجماعة.

ويتمثل العرف فى الجانب السلبى لمحرمات ومقدسات أى مجتمع وتحريم بعض الأعمال لارتباطها بقوة مؤثرة فى الحوادث مثل: لا تسرق، ولا تضرب امرأة، ولا تسر فى الطريق عرياناً و"عدم كنس الشوارع ليلا" و "عدم كنسها يوم سفر صاحبها ظناً منهم أن هذه الأمور تجلب التعاسة وتسبب حوادث مؤلمة"، ومثل "التشاؤم من سماع نعيق البوم"، و "عدم التفكير فى اقتنائها، وعدم لمس المحرمات"، و "عدم ذبح بعض الحيوانات، وعدم أكل لحوم بعض الطيور لارتباطها بأصول قدسية أو لارتباطها بأفكار وتصورات خارقة".

فالأمريكيون لا يأكلون لحوم الخيل، بينما يأكلها الأوربيون، وأهل الصين لا يأكلون منتجات الأبقار، بينما يأكلها المصريون، وهنود البرازيل يأكلون أنواعاً من النمل والحشرات، بينما لا يأكلها الأوربيون ومن إليهم. والعشائر البدائية تحرم أكل توائمها، بينما تعتبر هذه التوائم من أهم أنواع الغذاء الحيوانى عند غيرهم من الشعوب، ومثل الاعتقادات فى التأثير الخارق للشياطين والأرواح الخبيثة، وأثر هذه الآراء فى أعمال الأفراد[1].

١- انظر. د. حسين عبد الحميد رشوان. العلاقات الإنسانية. ص ص١٦٨- ١٦٩.

ويختلف العرف عن العادات فى ارتباطه بالناحية العقائدية والعقلية، أما العادات فهى فى معظمها أفعال وأعمال، ويخضع العرف للتطور شأنه شأن العادات. فهو لا يجمد على أوضاع معينة، ولكنه يتزحزح إلى حد ما عن صوره الأولى وأشكاله القديمة. غير أن تطوره بطئ، وفى حدود ضيقة، ويقابل من جمهور العوم بغضب شديد فى أول الأمر، حتى يتمثله الأفراد فى تفكيرهم ومشاعرهم وتستسيغه عقولهم[١].

ومن المفروض أن يتخذ الفنان هذه الأعراف موضوعاً لعمله، فيرسم صورة تبين عرفاً من الأعراف.

١- د. مصطفى الخشاب. علم الاجتماع ومدارسه - االكتاب الثانى، دائم علم الاجتماع وخصائصه. ص١٤٦.

الفصل الحادى عشر
القيم والتقاليد

القيم :

تعتبر القيم من أهم مكونات التنظيم الاجتماعى، والتى يمكن بواسطتها تمييز التنظيم الاجتماعى عن غيره من التجمعات البشرية الأخرى، مثل الجمهور، أو الحشد، أو المسافرين. والقيم نوع من المعايير السلوكية، ومفرد القيم مصطلح القيمة، وهى ذات استخدامات مختلفة ومطاطة، ولها معانى متعددة فى العديد من العلوم. فقد استخدمها علماء الاجتماع، وعلماء النفس، والفلاسفة، ورجال السياسة ورجال الدين، وعلماء الاقتصاد، ورجال الفن.

والقيم ككل وحدة واحدة، ومن طبيعة واحدة، هى الطبيعة الإنسانية والاجتماعية، وهى تعد بمثابة مجموعة من القواعد التى يلتزم بها أعضاء التنظيم والجماعة، وعلى ضوئها يتم السلوك الملائم للأعضاء. وهى تشمل الموضوعات والظروف والمبادئ والمقاييس الاجتماعية والخلقية والجمالية التى أصبحت ذات معنى خلال تجربة الإنسان الطويلة: كالشجاعة، والقوة، والاحتمال، والإيثار، والمهارة الفنية، وضبط النفس، والأمانة، والصمت، أو الثرثرة، والإتزان، والإنفعال، والحب، والحرية، والعدالة.

والقيم ليست هذه الصفات المجردة فحسب، ولكنها كذلك أنماط السلوك التى تعبر عن هذه القيم، أو هى موجهات السلوك فى النسق الاجتماعى، والسلوك هو نشاط أو حركة مقصودة يؤديها الفرد بعد إشغاله لدور إجتماعى معين، ويعتمد هذا النشاط على وجود الآخرين، ويتأثر بالأفكار والقيم التى يحملها التفاعل الاجتماعى.

وكلمة قيمة مشتقة من الفعل اللاتيني، ومعناها فى الأصل "أنا قوى"، أو أننى بصحة جيدة، فى حين أنه يشتمل على معنى المقاومة والصلابة وعدم الخضوع للتأثيرات، وأيضاً على معنى التأثير فى الأشياء، والقدرة على ترك بصمات قوية عليها.

وقد استخدم اليونان القدامى هذا المصطلح Arete للإشارة إلى الخصائص الصحيحة أو الواجبة للإنسان الفاضل. وفى المجتمعات البدائية نجد هناك اتفاقاً عاماً فى كل منها على بعض الصفات التى يجب أن تتوفر فى الزعماء والقادة، والصفات التى تجعل من الإنسان إنساناً صالحاً أو سيئاً أو محترماً، أو قليل الأهمية.

وقيمة الشيء فى اللغة قدره، وقيمة المتاع ثمنه، والقيمة مرادفه للثمن، إلا أن الثمن قد يكون مساوياً للقيمة، أو زائداً عليها، أو ناقصاً عنها، والفرق بينهما أن ما يقدر عوضاً للشيء فى عقد البيع يسمى ثمناً له كالدراهم والدنانير وغيرها. على أن القيمة تطلق على كل ما هو جدير باهتمام المرء وعنايته لاعتبارات اقتصادية أو سيكلوجية أو اجتماعية أو أخلاقية أو جمالية.

ومن الناحية الذاتية فقيمة الشيء هى الصفة التى تجعل الشيء مطلوباً ومرغوباً فيه عند شخص واحد أو عند طائفة معينة من الأشخاص.

فأحياناً نجد الشخص يسعى من أجل قيم معينة لها معنى له، فنجده يسعى من أجل تحقيق قيم دينية أو سياسية وتعميق هذه القيم، وهو قد يقدرها لأن جماعته التى ينتمى إليها تقدرها كذلك.

والقيم هى معايير ومقاييس يستخدمها الناس لتنظيم وترتيب رغباتهم المتنوعة، وهى تعمل على ضبط سلوك الأفراد فى تفاعلهم مع بعضهم

البعض، فكل نسق وكل جماعة اجتماعية تواجه بمهمة الاختيار من بين القيم البديلة، وهى تحقق الوحدة للمجتمع لأنها تعمل على إقامة نقط تلتقى عندها التصرفات والأفعال، ولذلك كامن من يتمسكون بقيم المجتمع يحصلون على مراكز مرموقة فى مجتمعهم.

ومن العلماء من يرى أن مفهوم القيمة مرادف لكل نافع أو لائق، ومنهم من عرفها من خلال مفهوم التوافق أو التلاؤم أو الكفاية. ومنهم من عرفها بمعنى الثمن، فقيمة الشىء مرتبط بثمنه، ويعرفها آخرون بأنها: الاهتمام Interests، بمعنى الأشياء التى يعطيها الناس اهتماماً خاصاً، فأى شىء حسناً كان أو رديئاً يعد قيمة.

وفى الاستعمالات الدارجة تستخدم الكلمة بمعنى القوة الشرائية لعملة معينة، كما تستخدم أحياناً للإشارة إلى ما يمثله الأشخاص من مكانة عند الآخرين، وتستخدم كذلك بمعنى الفائدة، ويستخدم أيضاً للتعبير عما يرغب فيه المجتمع وما يرتضيه.

وقديماً لم تبحث القيمة باعتبارها موضوعاً مستقلاً، وإنما بحثت من خلال أفكار الفلاسفة فى الوجود، بحيث كانت القيمة بالخير المطلق الذى هو موضوع تأمل الفلاسفة، كما أنه أيضاً قيمة الوجود الذى تسعى إليه وتتوق إلى معرفته وإدراكه كافة الكائنات[1].

والقيمة كمصطلح فلسفى كلمة حديثة العهد، وسميت قيمة استعارة من علم الاقتصاد. ومن العلماء من أصحاب الفكر الممثالى من فسر القيم بأنها معطاه Apriori، وهى ليست معطاه للحس. ويرى أصحاب المدرسة

١- د. زكريا ابراهيم. مبادئ الفلسفة والأخلاق. ص٨٥.

الوضعية أن القيمة ليست معطاه للإدراك الحسى، ويعنى هذا أنها وإن كانت كما تحس الأشياء بالحواس الخمسة، إلا أنها معطاه كبقية الأشياء أو المبادئ التى تحس بالحس، ولكنها ليست أولية، فالقيم معطاه ليست أولية أو قبلية.

والقيمة فى معناها الفلسفى ليست نسبية، إذ أنها تظفر بتقدير آخر، ولا يتوقف احترامنا لها على ما نستطيع أن نظنه بدلاً منها فى دنيا الواقع المادى، بل مجموعة من الاعتبارات المعنوية الأخرى التى تنتهى إلى عـــالم آخـــر يختلف عن عالم الأشياء، ومجموعة من الاعتبارات المعنوية تجعل للقيمة فى معناها الفلسفى وجوداً آخر مستقلاً عن وجود الأشياء، وأقل فى اعتماده على هذا الوجود من القيمة الاقتصادية.

وقد اصطبغت كلمة قيمة فى استعمالها الجـــارى بـــصبغة اقتـــصادية، وأصبحت القيم مرتبطة فى الغالب بمسألة البيع والشراء، والتبادل التجارى. ومع ذلك فكثيراً ما نتحدث عن قيمة هذا الفعل الأخلاقى، او قيمة هذا العمل الفنى، أو قيمة هذه الحجة العقلية. كما أننا كثيراً ما نستعمل هذا اللفـــظ فـــى الأحكام التى تصدرها على الأفراد والجماعات.

وفى ضوء ذلك، لم يعد لدينا قيم اقتصادية فحـــسب، بـــل هنـــاك قـــيم أخلاقية، وقيم جمالية، وأخرى منطقية. ويطلق لفظ قيمة على كل موضـــوع نرغب فيه، أو هناك هدف نسعى إلى بلوغه، او كل تـــوازن نـــسعى إلـــى تحقيقه. فالصحة قيمة من القيم، وكذلك اللذة. والثروة، والنجاح، والـــسعادة، والتكامل النفسى وغيرها.

وفى الأحاديث المعتادة اليومية يستخدمها النـــاس بمعنـــى الفائـــدة أو المنفعة، وذلك كأن يتحدثوا عن قيمة الهواء والماء والغذاء الصحى للإنـــسان ونموه، وكذلك قيمة الصلاة لفائدة الإنسان الروحية والبدنية، ويتحدث النـــاس

عن الفائدة الاجتماعية كالمعاملة الحسنة والصبر والعطف. ويتناولون الفائدة الاقتصادية بما يؤكدونه لقيمة المال ويتحدثون عن القيمة الثقافية، بما يقولون عن فائدة العلم والمعرفة.

وكثيراً ما نطلق كلمة قيمة على الشيء نفسه كقولنا – مثلاً: العلم قيمة والجهل قلة قيمة، والسفر بالدرجة الأولى قيمة وبالدرجة الثالثة قلة قيمة[١].

هذا ويمكن أن نميز بين ثلاثة نماذج من التعريفات، تعكس ثلاث نوعيات مختلفة حول مفهوم القيمة. ويشير النموذج الأول إلى الموجهات الفلسفية والثقافية. فقد أخذ بعض علماء الاجتماع القيمة على أنها شيء ذات أهمية أو رغبة للذات الإنسانية، فقد عرف بارك وبيرجس Park and Burgess[٢] القيمة بأنها شيء قيمته قابلة للتقدير. وعرفها جـ. هنرى J. Henry[٣] بأنها: أى شيء نرى فيه خيراً، مثل: الحب، والشفقة، والهواء، والقناعة، والحرج، والأمانة، والذوق، والترويح، والبساطة.

ونظر بعض علماء الاجتماع إلى القيمة باعتبارها أنماط تعاون في توجيه العمل، فقد ذكر J. K. Volson أننا في دراسة الثقافة نهتم بالأنماط والقواعد والمبادئ العامة للتكامل، وهذا يتضمن دائماً القيم.

وكثيراً ما يشارك أعضاء الجماعة والشلل والعصابات فى بعض القيم والآراء والمعتقدات. ويحدد بعض العلماء الجماعات على أساس العقيدة المشتركة، أو الآراء التى تدين بها، أو الأفكار التى تلزم بها فى سلوكها.

١- د. فوزية دياب. المرجع السابق. ص ص٥٠- ٥١.

٢- د. حسين عبد الحميد رشوان. الثقافة - دراسة فى علم الاجتماع الثقافى. ص١٦١.

3- J. Henry, Culture against Man, 14.

ويعنى هذا أن الجماعة غير الرسمية مهما كان تكوينها تتميز باعتناقها لقيم معينة. وعلى ذلك تفهم القيم على أنها التى تدين بها الجماعة من العناصر الهامة فى تفهم كيفية عملها وتأثيرها فى سلوك أعضائها.

ويلاحظ أن بعض القيم قد تكون موجودة فى بعض أعضاء الجماعة من فترة طويلة، وأن الأفراد الذين يدينون بنفس القيم يجتمعون مع بعضهم البعض لتكوين جماعة على هذا الأساس. وفى حالات أخرى قد تجد القيم قد تكونت بين بعض الأفراد فى جماعة ما، وفى هذه الحالة تكون القيم نتيجة بدلاً من سابقة فى حياة الجماعة.

وقد استخدمت لفظة القيمة باتساع فى تراث العلوم الاجتماعية. وأشار إليها RH. Williams، فيقول: مفهوم واسع وشامل له ميزة جذب الانتباه لإمكانية وجود عناصر قيمة فى كل أنواع السلوك النظرية أو التلقائية.

واعتبرها البعض وسائل مثالية للسلوك، مثل: الحق والعدل والجمال أو الدقة، أو التعقل، أو التواضع، والفخر والولاء، أو يتحدثون عنها كأهداف مثالية، مثل: الأمن، والسعادة، والحرية، والمساواة، والقوة، والإخلاص ... إلخ، ويشار إليها كذلك باعتبارها قيماً فردية خاصة باعتقادات فرد معين، فقد يكون الشخص الناضج آلاف الاعتقادات ومئات الاتجاهات، ولكن فى الحقيقة ليس لديه إلا اثنتا عشرة قيمة.

ويشير النموذج الثانى لتعريف القيمة بأنها موجهات سلوكية، وقد خلصت هذه التعريفات بين القيمة والاتجاه من ناحية، وبين القيمة والمعيار والقواعد Rules، والذات الجمعية Collective Self من ناحية أخرى. فالموجهات عند توماس زنانيكى[1]، هى: الموجهات الذاتية لأعضاء الجماعة

١- د. محمد أحمد بيومى. المرجع السابق، ص ص١٤ وما بعده.

نحو القيم والاتجاه، كما يذكر أنه هو: عملية الشعور الفــردى التــى تحــدد النشاط الممكن والحقيقى للفرد فى العام الاجتماعى، وخلط كذلك بــين القــيم والقواعد.

وخلط روز Rose بين القيم والاتجاهات، فــالقيم هــى: اتجــاه يعقــد بواسطة الفرد أو الجماعة نحو موضوع مادى أو غيــر مــادى، حقيقــى أو خيالى، وله صفة الأمر، والواجب، وعرف البعض القيم بأنها: العلاقة بــين القيم لإرضاء الرغبــات والحاجــات، فروســيك وواريــن Roscek and Warren يعرفان القيم بأنها القدرة على إرضاء رغبة إنسانية متصلة بــأى موضوع أو فكرة أو محتوى تجربة.

ويأخذ نسق القيم شكل بناء هرمى، يطلق عليه التنظيم الهرمى أو ســلم القيم The Value Scale، فتوضع القيم فى أولويات حسب أهميتها، وتتدرج من الأكثر أهمية إلى الأهم فالمهم. ويختلف هذا بدوره من فرد آخر باختلاف اهتماماته وغاياته وتفضيلاته، فقد توضع قيم الحق والجمال والدين مناســبة لفرد أو جماعة على قمة القيم، بتكون قيم النظم، والثروة فــى قاعــدة هــذا الهرم. وقد يأخذ هذا الهرم بالنسبة لفرد آخر أو جماعة أخرى مشهداً عكسياً.

وتختلف القيم باختلاف الســلالة أو الجــنس أو الطبقــة فــى النــسق الاجتماعى، ومع ذلك تظل قيم ذات عمومية لجميع أعضاء المجتمع، علــى الرغم من أن الكثيرين قد يفشلون فى تحقيقهــا فــى ســلوكهم الفــردى أو الاجتماعى، ويعتمد الناس على القيم بدرجات متفاوتة.

ويعرف ستيفن ببير Stephen Paper[1] القيم بأنها: أى شىء خيراً كان

1- Stephen Papers, The Source of Value, P. 27.

أو شراً. وأوضح سبينوزا[١] أن القيمة أحكام يصدرها الإنسان على الأشياء. وهى أحكام منبثقة من واقع تفاعلنا مع الأشياء، ومن واقع خبراتنا بهـا فـى مواقف معينة، وأشار جونار ميردوك[٢] إلى أن القيم تعتمد أساساً علـى مـا ينبغى أن يكون أو المرغوب فيه.

ويرى هرتزل Hertzel[٣] أن القيم تقديرات لمعانى وأهميـة الأشـياء والأعمال والعلاقات اللازمة لإشباع حاجات الفرد الفسيولوجية والاجتماعية. ويؤكد برى Perry أن أى شيء يهمنا أياً كان موضوعه فإن يكتسب قيمـة. والقيم عند ثورنديك Thorndik[٤] هى تفضيلات تكمن فى اللذة أو الألم الذى يشعر بها الإنسان. وإذا حدث أى شيء لا يؤثر مطلقاً فى إحداث لـذة وألـم لدى الفرد حالياً أو مستقبلاً فإنه يكون عديم القيمة.

وهكذا فإن القيم تمثل الأهمية Interest، أو التفـضيلات Prefrence، أو تشير إلى تقديرات الأشياء وأهميتها، فهى أحكام يطلقها الفرد على الأشياء المرغوب فيها، أو التى يفضلها عن غيرها، وذلك وفقاً لمعـايير الجماعـة للعوامل البيئية المختلفة، ونتيجة لخبرات الفرد وتفاعله مع هذه الأشياء.

ومن الناحية الموضوعية يطلق لفظ القيمة على ما يتميز به الشيء من صفات تجعله مستحقاً للتقدير كثيراً أو قليلاً، فإن كان مستحقاً للتقدير بذاتـه

١- د. نجيب اسكندر وآخرون. قيمنا الاجتماعية وأثرها فـى تكـوين الشخـصية. ص ص١٠- ١١.

2- Gunnee Myrdale, Value in Social Theory, PP. 1–3.

٣- د. محمد عماد الدين اسماعيل. كيف نرى أطفالنا والتنشئة الاجتماعيـة للطفـل فـى الأسرة العربية. ص٢٢٥.

٤- د. محمد شفيق. علم النفس الاجتماعى بين النظرية والتطبيق. ص ص٦٠-٦٢.

كالحق والخير والجمال كانت قيمته مطلقة، وإن كان مستحقاً للتقدير من أجل غرض معين كالمواثيق التاريخية والرسائل العلمية كانت قيمة إضافية(١).

والقيم من وجهة نظر د. عاطف غيث هى الصفات الشخصية التى يفضلها الناس أو يرغب فيها الناس فى ثقافة معينة. وقد يكون موضوع الرغبة مادياً، أو علاقة اجتماعية، أو أفكار عامة، أو أى شيء يتطلبه ويرغبه المجتمع.

وهكذا تعبر القيم عن الغايات والأهداف النهائية، فهى لا تتعامل مع ما هو قائم، وإنما تبحث عما يجب أن يكون اجتماعياً وثقافياً. ولذلك فهى تعبر عن صيغ أخلاقية صريحة وحتمية، وفى نفس الوقت آمرة(٢).

خصائص القيم :

يرى شيللر أن للقيم خصائص قادرة على زيادة مستواها، لكن مع ذلك يمكن ردها إلى خاصية واحدة، إذ تبدو القيم أكثر سمواً.

١- كلما كانت أكثر دواماً.

٢- وكلما كانت أقل اتساعاً وقابلة للإنقسام إلى أجزاء.

٣- وكلما كان الإشباع (الإرضاء) الذى يصحب إدراكها الوجدانى أكثر عمقاً.

٤- وكلما كان هذا الإدراك الوجدانى أقل نسبيه تجاه وضع بعض العوامل الجوهرية للإدراك الوجدانى والتفضيل(٣).

١- د. جميل صليب. المعجم الفلسفى. ص ص٢١٢- ٢١٣.

2- J. Beattie, Other Culture, aims Methods and Achievements in Social Anthropology, PP. 72– 73.

٣- د. زكريا إبراهيم. دراسات فى الفلسفة المعاصرة. ص٤٠١.

والقيمة ليست نسبية، بل هى مطلقة، ولها قيمة فى ذاتها وليس معنى هذا أن القيم فى معناها الفلسفى ثابتة أزلية، فهى تظفر بتقدير آخر، ولا يتوقف احترامنا لها على ما نستطيع أن نضعه بدلاً منها فى دنيا الواقع المادى، بل على مجموعة من الاعتبارات المعنوية الأخرى التى تنتهى إلى عالم آخر يختلف عن عالم الأشياء ومجموعة هذه الاعتبارات المعنوية تجعل للقيمة فى معناها الفلسفى وجودا آخر مستقلاً عن وجود الأشياء، وأقل فى اعتماده على هذا الوجود من القيمة الاقتصادية فالقيمة الاقتصادية نسبية لأنها تعتمد على ما يقابلها فى عالم الأشياء، أو على ما نستطيع أن نضعه بدلاً منها.

وعلى ذلك فإن القيمة الفلسفية ليست نسبية، بل مطلقة، وأن لها قيمة فى ذاتها، وليس معنى هذا أن القيم فى معناها الفلسفى ثابتة أزلية تنتمى إلى عالم آخر غير عالمنا. فالفلاسفة المعاصرون لم يعودوا يتحدثون عن مُثل الحق والخير والجمال باعتبار أنها نماذج عليا ثابتة فى عالم منفصل عن عالمنا، بل أصبحوا ينظرون إليها على أنها تقويمات بشرية خالصة تنشأ وتنمو فى عالمنا هذا الذى نعيش فيه، ومعنى هذا أن القيم من هذه الناحية أصبحت نسبية وليست مطلقة[١].

وقد وضع لوسن[٢] خصائص أساسية للقيم، تبدو فى الآتى: .

١- أنها ذات علاقة بالمطلق.

٢- أن القيمة ذات وحدة، ولا نهائية، تتجلى فى تجربتنا بكثرة من القيم ذات الطابع الإنسانى.

١- د. حربى عباس عطيتو. الفلسفة ومشكلاتها. ص ص١٥٦- ١٥٧.

٢- د. زكريا إبراهيم. المرجع السابق. ص ص٣٠- ٣١، ٤٠.

٣- أنها تشارك فى القيمة المطلقة أو المطلق.

٤- يجب أن لا نفهم من وحدة القيم أنها سلسلة تاريخية ذات اتجاه واحد من القيم المحددة والمتميزة بعضها عن بعض والتى يخضع بعضها لبعض، بل ينبغى أن نفهم هذه الوحدة على أنها لون من وحدة الإشعاع.

فالقيمة المطلقة هى فى مركز القيم، وعنها تصدر القيم الأخرى، وذلك كالأشعة الصادرة عن بؤرة مولد للنور والحرارة.

وهناك ثلاثة جوانب رئيسية تتعلق بطبيعة القيم، أول هـذه الجوانـب يختص بالتميز بميل القيم من حيث هى نسبية متغيرة تعد وسائل إلى غايات أبعد منها، وذلك كالثروة التى تطلب لتحقيق السعادة مثلاً، ومن حيـث هـى مطلقة ثابتة ينشدها الإنسان لذاتها ولا يلتمسها لأغراض يبتغيها من ورائهـا كالسعادة التى تعد خيراً فى ذاتها مثلاً.

ويختلف النوع الأول من القيم من عصر إلى عصر آخر، ومن بيئة إلى بيئة أخرى، فى حين أن النوع الثانى منها مطلوب فى كل زمان ومكان، وهو فى غنى عن أى دليل أو برهان. فالإنسان - مثلاً - ينشد الحـق، ويـسعى وراء الخير، ويعشق الجمال، دون أن يكون فى وسعنا اعتبار هذه المثل العليا الثلاثة - ألا وهى الحق والخبر والجمال، وسائل إلى تحقيق غايات أبعد منها لأنها جميعاً غايات فى ذاتها لا تفتقر إلى تبرير ولا تحتاج إلى برهان.

فالقيم ذاتية أو موضوعية - أى هى صفات عينية للأشياء لها وجودها المستقل عن العقل الذى يدركها أم هى من وضع العقل واختراعه. فهى عينية أكثر منها معانى عقلية. إلا أن بعض الفلاسفة يعتبرها نسبية خالصة مردهـا إلى الفرد. ومن ثم فهى تختلف بـاختلاف الزمـان والمكـان والظـروف

والأحوال. وفى ضوء هذا يمتنع وجود حق بالذات، لأن الحق إنما يكون بالقياس إلى تفكيرنا أو شعورنا. ومثل هذا تماماً يقال فى الخير وفى الجمال.

ويرى "إير" زعيم الوضعية المنطقية فى إنجلترا أن أحكام القيم لا تحتمل الصدق ولا الكذب، لأنها إما تكون تعبيراً عن وجدانات أو مجرد أوامر فى صيغة مضللة[١].

شروط القيمة :

هناك شروط قائمة فى الذات، والتى قد تكون فكرية أو شعورية أو إرادية. وهذه العناصر الثلاثة لا يمكن فصلها بعضها عن بعض. ففى أى تجربة من تجارب القيمة يوجد انفصال وحكم فى نفس الوقت. وهذا دليل على تضمن التجربة للعقل والإرادة على السواء. ورغم أننا نقبل القيمة لا أن نخلقها، فإن هذا لن يحول دون إدراكنا مشاركة الإرادة فى صنع القيمة.

وقد قسم فيرتون والبورت القيم إلى ست أقسام أساسية هى القيم الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والمالية، والنظرية، والدينية. وكل منها يهتم بقيمة أساسية ويسعى من أجلها، وتتركز دوافعه نحوها. ولاشك أن الاهتمام بقيمة دون غيرها يرجع إلى خبرات الفرد السابقة ومحيطه الاجتماعى الذى عاش وتلقى فيه معايير التنشئة الاجتماعية.

وقد استخدم البورت وفيرتون مقياسهما، فوجدا أن القيمة الاجتماعية والدينية والجمالية ترتفع عند النساء، (أى تكون أكثر انتشاراً) أكثر منها عند الرجال، فى حين ترتفع القيمة الاقتصادية والنظرية والسياسية عند الرجل أكثر من ارتفاعها عند النساء - أى أن النساء يملن إلى الاهتمام بالنواحى

١- د. توفيق الطويل. أسس الفلسفة. ص ص٣٧٩- ٣٨٠.

الفنية والجمالية، كما يعملن على مساعدة الآخرين والتمسك بالروحانيات والمبادئ الدينية، فى حين يميل الرجال إلى الاهتمام بشئون الاقتصاد والسياسة والعلوم. ولاشك أن هذه الفروق ترجع إلى طبيعة التربية الفارقة بيت الولد والبنت.

كما أوضحت الدراسة أن هناك أخلاقيات كبيرة فى القيم بين الأفراد الذين ينتمون إلى عصور مختلفة. فالقيم التى يعتنقها التاجر - مثلاً - غير تلك التى يعتنقها المعلم أو الطبيب ... إلخ.

وتعنى القيمة السياسية أساساً بالقوة، فهى تعكس شخصية مسيطرة زعيمة مؤثرة فى الآخرين، ولها حضورها بينهم وقادرة على قيادتهم وتوجيههم.

أما القيمة الاقتصادية فتعنى النفعية والوصولية والنظرة الشخصية المادية (المصلحة) فمعرفة الفرد للآخرين تكون بمقياس المنفعة أساساً وما يحققه لهم الآخرون من فوائد ونفع.

وتعنى القيمة الاجتماعية التفاعل الاجتماعى والتودد للآخرين، والقدرة على تكوين العلاقات مع مختلف أنماط البشر، ومشاركة الآخرين فى مشاعرهم ومسئولياتهم، ومناسباتهم، والقدرة على بدء تكوين العلاقات مع الآخرين.

والقيمة الدينية تمس إيمان الفرد بالله، وتنفيذ ديانته، وتطبيق أوامرها والابتعاد عن نواهيها. وهى تنقسم إلى شقين أولهما عقائدى وثانيهما تنفيذى، فى حين تشير القيمة النظرية إلى القدرة على جمع المعلومات ومعرفة الأخبار، فضلاً عن القدرة على التحليل والاستفسار والرغبة فى معرفة الأسرار والسعى لاكتشاف الحقيقة.

أما القيمة الجمالية فتعنى تذوق الجمال والإحساس، والقدرة على التفاعل مع الآخرين بأسلوب مقبول[١].

مصدر القيمة :

ولكن ما هى الذات التى يتعلق تقدير قيمة الأشياء بها، والتى تستلزم أن يكون الأمر بالنسبة لها على هذا النحو. هل هى الفرد! وهل يمكن إذن أن نفسر نظام القيم الموضوعة التى يوجد ويعترف به المجتمع، ولو سلمنا بهذا الرأى – أن الفرد هو صانع القيمة، فإن ما ينشئ القيمة هو أثر الشىء فى الحساسية، فى حين أنه يوجد تباين بين ضروب الحساسية الفردية، فما ليس له فرد قد يتغير فى الآخر. فالقيم لا يمكن أن تفسر بأسباب نفسية بحته.

وهنا يبدو تفوق الاتجاه الاجتماعي (تفسير مصدر القيم)، فالحكم الاجتماعى بالضرورة حكم موضوعى، لأن الأفراد يجدون أنفسهم أمام نوع خاص من التقويم، هو سلم القيم، يقوم على نحو معين ويعلو بالتجربة على التقديرات الشخصية المتغيرة للأفراد، فالأفراد يجدون أنفسهم إزاء جدول للقيم على نحو مقرر تماماً وفق وضع خارجى بالنسبة لهم، فهو ليس من خلقهم فرادى، ولا هو ترجمة عن المشاعر الفردية الشخصية الخاصة بكل فرد منهم، والأفراد من ناحية أخرى لا يملكون إلا أن يلائموا أحكامهم وفق هذا الجدول.

وتتباين هذه القيم فيما بينها، فمنها قيم اقتصادية، وأخرى أخلاقية، ومنها قيم دينية، وأخرى جماعية، ومنها قيم فكرية ونظرية وسياسية وهكذا، ولقد بذلت محاولات لرد هذه القيم إلى بعض الأفكار، مثل: الخير، أو الجمال، أو

١- د. محمد شفيق. أهمية دراسة السلوم الإنسانى للدبلوماسيين. ص ص١٩- ٢٠.

الحق، أو المنفعة، ولكن لم يكتب لها النجاح، لأن القيم لا تنشأ من أثر الأشياء فى عمل الحياة الاجتماعية بكيفية واحدة، ولكن من العسير والأمر هكذا فهم وتفسير السبب فى تنوع القيم.

القيم والحرب :

تحتاج الحرب إلى قيم اجتماعية كقيم الشجاعة، والثقة بالنفس، والوطنية، والتضحية، والإيثار، والشهادة، والصبر، والضبط. فهذه القيم تدفع الجنود نحو الدفاع عن الوطن، والتصدى للعدوان، وتدفعهم كذلك إلى التماسك، والوحدة، وإزالة الخلافات والانقسامات بينهم، واحترام كل فرد للآخر، وتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، بالإضافة إلى تقوية معنوياتهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وقابليتهم للصمود والتصدى وتحقيق الانتصار على الأعداء والحاقدين.

ونتج عن استمرار الحرب قيم اجتماعية جديدة كقيم الشهادة، والصبر، والتعاون، والعمل الجماعى، واحترام الزمن، والتقشف، وعدن التبذير، والإنضباط.

وتلعب الحرب دوراً فعالاً فى مضاعفة قدرة المنتجين، والمهنبين، والخدميين فى تلبية حاجات المجتمع تحت ظروف الحرب.

القيم والرياضة :

ويرى أصحاب المدرسة الرياضية اكتساب القيم من الوظائف التربوية العامة والمتعارف عليها للتربية البدنية والرياضية وبخاصة فى القطاع المدرسى، حيث نختار الأنشطة والمهارات والسلوكيات بعناية لتحقيق أهداف تربوية محددة والتى يكتسبها التلاميذ فى شكل قيم وحصائل سلوكية. إضافة إلى ذلك يجرى إكساب القيم والمعارف والاتجاهات فيما أطلق عليه المنهج

الحقى، وهو مجموع القيم والسلوكيات التى تكتسب خارج المنهج المدرسى الرسمى[١].

وقد أشار دونالد شو Donald Chu[٢] أننا أمام جميع وجهتى نظر مختلفتين فيما يتصل بالقيم المحتمل تبنيها من خلال الرياضة فى المجتمع الأمريكى.

الأولى: أن الرياضة التربوية قد ينظر إليها على أنها انطباع عن نظام القيم الأمريكى كأحد طرق الارتقاء بالإنسجام القومى والتعاون بين الأفراد.

الثانية: أن الرياضة خاصة على مستوى الكليات تعطى انطباعاً غالباً يعبر عن مصدر القيم الإنسانية، والبعد عن الأخلاق، والتركيز المبالغ فيه على الفوز.

وللرياضة دور فى بناء شخصية الفرد، حيث يقتنع البعض بأن قدرة الرياضة فى بناء سمات شخصية صحية إنما هى قدره نسبية، حيث تبنى جوانب، بينما تهدم جوانب أخرى. فإلى عهد قريب كان الآباء الكاثوليك فى المدرسة الإبراشية والمجتمع المحيط يشكلون ضغوطاً قوية لا تنظر إلى الألعاب الرياضية، ومسابقاتها على أنها تتضمن قيماً تربوية، وقد استخلص وليامز (١٩٧٠) الوظائف التربوية التالية: التحصيل والنجاح والعمل والنشاط والتوجه الخلقى نحو المزيد من الإنسانية، الكفاية والإتجاه العملى، والقومية والوطنية، الديموقراطية، الشخصية المنفردة، العنصرية وما يقودها من مشتملات[٣].

١- د. أمين أنور الخولى. الرياضة والمجتمع. ص١٥٤.

2- Chu. Donald, Dimensions of Sport Studies, N4, John Wiley, 1982.

3- G. Luscher & G. Sage, (Els, Handbook of Social Science of Sport, 1981.

ولقد استخلص كوكلى Coakly (١٩٧٨) بعض الجوانب السلبية التـــى تسببها المسابقات الرياضية كما استخلص أيضاً بعض الجوانـــب الإيجابيـــة، ونسرد فى هذه السطور الجوانب السلبية:

١- الرياضى المتمركز حول ذاته.

٢- القيم المزيفة (كالنجومية) التى تجعل الطالب يهمل الدراسة.

٣- الضغوط المؤذية على الرياضى من أجل إسعاد الجماهير.

٤- فقد هوية الرياضى وتذويب شخصيته وتحوله لأداة فى يد المدرب.

٥- الاستخدام غير العادل للتسهيلات والأموال على حساب المنهج التربوى.

٦- صراع الأدوار بين (الرياضى - الطالب).

٧- إهمال البرنامج التربوى مما يؤدى إلى ضيق النظرة الرياضية.

٨- التركيز على الفوز بأى ثمن.

٩- تزايد العنف والعدوانية بشكل عام.

وكانت الجوانب الإيجابية كالآتى :

١- الروح الرياضية.

٢- التعاون.

٣- تقبل الآخرين بغض النظر عن الفروق.

٤- اكتساب المواطنة الصالحة.

٥- اعتياد القيادة والتبعية.

٦- الانضباط الذاتى.

٧- الارتقاء الاجتماعى والحراك الاجتماعى.

٨- تنمية الذات المنفردة.

٩- التنمية الاجتماعية.

١٠- مصدر للبهجة والمتعة.

١١- تنفس مقبول للطاقات.

١٢- المهارات النافعة واللياقة.

١٣- المهارات المعرفية والعقلية.

وتفيد القيمة فى تعريف ظواهر أخرى للضمير، فالقيم – كما يرى شيللر تعطى فى شكل تجربة عاطفية قبلية. ففى التجربة المباشرة إدراك بالوجدان الجمالى فى لوحة فنية، أو السحر فى الشخص، أو حس المذاق فى فاكهة، ولا تحتاج إلى موسط لإدراك أن سلوكاً ما هو سلوك شجاع، أو موقفاً ما يتسم بالنبل.

ولكن ينبغى أن نميز هذا اللون من التجربة للقيم – عن التجربة الحسية، فما أحسه فى اللوحة الفنية من جمال ليس حصيلة الإبصار فحسب، بل هو أكثر من مجرد إدراك ألوان وأضواء، وبما أدركه فى شجاعة المحارب ليس هو إلا حركات قوية وجمة، بل الطريقة التى ينطلق بها فى القتال.

وتتشكل هذه القيم عند الأفراد منذ الصغر، فالآباء يعاقبون أبنائهم على بعض الأفعال ويكافئونهم على أفعال أخرى. ويضعون لسلوكهم معايير تقترن بثواب أو عقاب، فهذا كذب وذاك صدق وتلك أمانة أو أنانية ... إلخ. وبتكرار العقاب على أفعال معينة تصبح هذه الأفعال مثيرة للقلق، وبتكرار الإثابة على أفعال أخرى تصبح هذه الأفعال مبعثاً على الإرتياح، وباستمرار النمو أثناء عملية التنشئة تتحول هذه القوى الرادعة الخارجية (الوالدان والدين) إلى قوى رادعة داخلية فتصبح جزءاً من التركيب النفسى للقوة.

هذا والضمير كقيمة أخلاقية بضبط سلوك الفرد، وهو لا يتشكل تشكيلاً سليماً إلا إذا كان يثاب فى توقيع العقاب أو الإثابة، فإذا كان الأب يعاقب ابنه على سلوك معين فى حين تكافئه الأم على نفس السلوك، أو إذا كان الأب يعاقب الطفل على سلوك معين فى وقت معين فى حين لا يعاقب عليه فى وقت آخر، أو ربما يكافئه بعد ذلك، فمن شأن ذلك أن يعيق عملية نمو الضمير المتكامل، إذ تختل معايير الصواب والخطأ فى ذهن الطفل.

كذلك إذا كان الأب يعاقب الطفل على سلوك معين (عندما يسب أخته - مثلاً) ثم يجد الطفل بعد ذلك الأب يسلك نفس الطريقة كأن يسب الزوج زوجته مثلاً، فمن شأن ذلك أن يجعل الضمير لا ينمو عند الطفل نمواً سوياً.

ومن ناحية أخرى، فهناك قيم يسعى إليها كل فرد في المجتمع غير القيم الأخلاقية، فالعالم يرى المعرفة كقيمة أساسية ويسعى من أجلها، والفنان يرى في القيمة الجمالية هدف وسعادة وهكذا.

وتبدو وجود علاقة بين القيم والتنظيمات الاجتماعية، إذ تضفي القيم على السلطة الكارزمية صفة الشرعية، وهي التي تعتبر القائد ملهماً، ومزوداً بقوى مقدسة أو خارقة للطبيعة. ويرى أتباع القائد الكارزمي أنه لابد لهم من العمل على نشر رسالته على كافة البشر، وهم يخضعون لقائدهم ويرغبون في طاعة أوامره يخلصون له ويعتقدون أنه يجسم المثل الجديدة.

وقد يظهر القائد الكارزمي في أي منحنى من مناحي الحياة الاجتماعية، فقد يكون نبياً، أو زعيماً سياسياً، أو بطلاً في المعارك الحربية[١].

وهناك مجوعتان من القيم تحددان التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الجماعة الواحدة هي القيم التقليدية في مقابل القيم البيروقراطية الرشيدة، فالسلطة التنظيمية تُمنح لأصحاب المهارة والكفاءة، أما القيم الاجتماعية التقليدية فتتطلب منح السلطة لكبار السن دون صغارهم، أو الذكور دون الإناث.

١- د. عبد الهادي الجوهري. علم الاجتماع الإداري - مفاهيم وقضايا. ص ص٥١-٥٢.

هذا وتتحدد بعض التنظيمات غير الرسمية بالقيم التقليدية السائدة فـــى المجتمع، كالاحترام الذى يظهره المشرف نحو العامل كبير السن. ويتحـــدد بعضها بالقيم التقليدية السائدة فى منظمة محـــددة بالـــذات، كاتجـــاه أســـاتذة الجامعات نحو التخاطب بأسمائهم المجردة عن أى لقب.

وللقيمة بعدان ما يجب أن يكون Ought to be أى كيـــف يجـــب أن تكون، والبعد الآخر يجب أن يفعل Ought to do وليس ما يجب أن يكون هو ما يجب أن يفعل، لأن ما يجب أن يكون دائماً مطلق، يتعلق بالقيمة، بينما ما يجب أن يفعل يتعلق بالزمان والمكان وخاضع لشروطهما، وكذلك الشروط الخاصة بالشخص الذى يقع واجب الفعل عليه.

إن القيمة كجوهر مثال روحى أولاً، يؤثر ولا يتأثر، بمعنـــى أنـــه إذا تحقق ما يجب أن يكون أو ما يجب أن يفعل أو لم يتحقق، فإن هذا لا يـــؤثر على القيمة فى شيء. فالقيمة مستقلة فى ذاتها عن الزمان والمكـــان، وعـــن التاريخ كله وعن الكون بأسره، لذلك نقول أن القيمة جوهر مثـــالى روحـــى يؤثر ولا يتأثر بشيء.

وتعرف القيمة عن طريق تجسيداتها، فهى لا تعرف بحد ذاتها مباشرة، وتجسيدات القيم ليست الأفعال أو الأشياء التى كان نظامها الداخلى يتـــداخل مع ما تتطلب تلك القيم. والقيم ليست هذه التجسيدات بالطبع، بل هى ملء نظم ذو علاقات، لأن القيم لها علاقات بعضها ببعض. فهناك علاقة بين البطولة والخوف والشجاعة. كما توجد علاقة بين العدل والرحمة. والعلاقات التـــى تربط نظام القيم تجعل منه نظاماً هرمياً. وتلـــك العلاقـــات قائمـــة بـــدون التجسيدات. بيد أنه لا سبيل إلى دراسة القيم إلا عـــن طريـــق تجـــسيداتها، وبطبيعة الحال تدرس العلاقات القائمة بين القيم عـــن طريـــق التجـــسيدات،

ولكنها لا تتساوى مع العلاقات بين التجسيدات، والعلاقات بين التجسيدات علاقة وطيدة كونية، زمانية مكانية، بينما العلاقات بين القيم بين ذاتها علاقات مثالية روحية، إذ لا يمكن لعلاقات مادية أن تقوم فى ملأ روحى.

وقد ذهب هارتمان Hartman إلى انه بينما يمكن أن نتبين بعض العلاقات بين القيم، وأن نتفهم بعض الهرميات والعلاقات الهرمية بين بعض القيم وبعضها الآخر؛ إلا أننا لا يمكن أن ندركها تماماً لأنها تتسم بالفوضوية، وابتكر هارتمان مصطلح دكتاتورية القيم Tranny of Values، وذكر أن كل قيمة ينبع منها "ما يجب أن يكون" و "ما يجب أن يفعل" وبهاذين البعدين تحاول القيمة أن تسيطر وتهيمن على العالم كله، وتحتكر كل الاجتهاد الأخلاقى من قبل البشر، أى أن القيمة بحد ذاتها فيها ما يجب أن يكون والذى من طبيعته أن يعم الكون كله. وهذا الرأى الذى يقول بالوجود غير المحدد للقيم بمعنى أن تجسيد القيمة إن تحقق، فهو فى نفسه قيمة، وتحقيق القيمة يتطلب أن تتحكم هذه القيمة فى الكون كله. ويعنى هذا أن القيم فى علاقتها مع بعضها البعض فى حرب دائمة هو أن تحاول أن تسيطر على الحس الأخلاقى فى الإنسان، وتحاول أن تجذب الإنسان إلى طاعتها وتحقيق تجسيداتها، والإنسان بدوره لابد له من أن يميز، من ينظر ومن أن يقرر لابد إذن من التمييز والموازنة بين هذه القيم، وكل القيم تطالب ببذل الجهود لتحقيق ذلك.

وتبدو علاقة بين تدفق الثروة النفطية فى دول الخليج والقيم الاجتماعية، من حيث:

١- *بالنسبة لنسق القيم*:

فقد صاحب تدفق الثروة النفطية تغيرات واضحة فى ترتيب القيم نتيجة التغير للحاجات الاقتصادية والاجتماعية وطرق إشباعها وأساليب السلوك

المعبر عنها قد صاحب التدفق فى عائدات النفط والقيم المادية فى أعلى السلم، بينما هبطت أو تراجعت القيم الروحية والمعنوية فى سلم القيم المجتمعى.

٢- *بالنسبة لقيم الأسرة*:

فقد أدت الثروة النفطية إلى زيادة الإنتاج على العالم الخارجى، والتحرر من القيم التقليدية فيما يتعلق بقيم التعليم، والاختيار الزواجى، ومكانة المرأة وخروجها إلى ميدان العمل، وتنشئة الأبناء. وصاحب ذلك ظهور الصراع القيمى بين الأجيال أو ارتفاع نسبة الطلاق، وضعف التماسك الأسرى، وتدهور دور الأب فى عملية التنشئة الاجتماعية للأبناء نتيجة لعمل الأب فى الدول النفطية وظهور الكثير من أنماط السلوك الإنحرافى بين العمالة المهاجرة.

٣- *وبالنسبة للقيم الدينية*:

ظهرت صراعات قيمية تتعلق بقيم الانفتاح أو الإنغلاق أو المحسوبية أو العربية أو الاسلامية، وقد ظهر قدر من التماسك الداخلى والمظهرى بالنسبة للقيم الدينية نجم عن الإقامة فى الدول النفطية الإسلامية، بالإضافة إلى وجود اتجاه تقدمى أو رافضاً للقيم السياسية السائدة فى المجتمع المصرى[1]. ولا يعود هذا التغير إلى "النفط" بمفرده، وإنما يرجع التغير إلى التغيرات التى حدثت على المجتمع المصرى. ويبرز هذا التغير القيمى فى الآتى:

أ- انعكست القيم المادية والنتائج المادية للعمل فى دول النفط على سلوك المهاجر عند زيارته للوطن وما طرأ عليه من تغيرات فى طريقة الإنفاق والاستهلاك والاستثمار. وقد ادى هذا بدوره إلى خلق تطلع عام بين الشباب للسفر إلى الدول النفطية للعمل فى أى مهنة طالما أن العمل

١- د. محمد احمد بيومى. أثر تدفق الثروة النفطية فى القيم الدينية والأسرية عن أعضاء هيئة التدريس بقسم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية. ص٢٦٣.

بالدول النفطية يحقق كل مطالب الحياة التى أقرتها البيئــة المــصرية، خاصة فترة الإنفتاح.

ب- ساعد السفر إلى الدول النفطية على ظهور أنماط سلوكية جديدة، مثل: قيمة الاستسهال، فالشخص يتحايل على القانون ليخــرج مــن مــصر فيخرج، والشخص يحول مدخراته من خلال السوق السوداء لربح أكثر فيربح، والشخص يضع مدخراته فى البنك ليربح فيربح، بلا أى جهد، لأن الذى يأتى بالربح فى كل هذه الصور هو المال، وليس العمل.

جـ- لم يعد التعليم والعمل المعيار الذى يحقق أحلام وتطلعات الإنــسان، ولهذا ظهرت ضروب جديدة من السلوك التى تتطلب فوراً من المــال إتاحة الهجرة للدول النفطية[١].

د- ظهور قيم استهلاكية ترفيهية لدى المهاجر العائد، وساعد على ذلك قيم الإنفتاح الاستهلاكى[٢].

قيم الأسرة :

ظهر فى مصر قيم الهجرة أو الهروب من الواقع الاجتماعى وما يتطلبه من مبادرات لا يمكن للفرد العادى أن يحققها من دخله الثابت، ونتج عن ذلك هجرة الكثير من الشباب المتعلم الذى كان مخططاً له المساهمة فــى التنميــة الشاملة للعمل فى أى عمل، وذلك من أجل الحصول على المال المطلوب[٣].

١- د. عبد الباسط عبد المعطى. فن التكلفة المجتمعية لانتقال المصريين للخارج – دراسة ميدانية على عينة من المصريين بالكويت. ص ص٨٩- ٨٩.

٢- نفس المرجع. ص ص١٤١- ١٦١.

٣- د. سمير نعيم أحمد. أثر التغيرات البنائية فى المجتمع. مجلــة العلــوم الاجتماعيــة. ص١٢١.

وقد انعكست هذه القيم السلبية على قيم الأسرة، وذلك مثل: قيم تـــأخر سن الزواج، والمعايير المادية لاختيار الزوج أو الزوجة وعدم القدرة علـــى التخطيط للمستقبل والإحباط والإنحلال الخلقى، فالشباب يجد نفسه عاجزاً عن إشباع حاجاته بالأساليب المشروعة التى تتفق مع قيمه، ولكن لهذه الحاجات ضغوطاً عليه تضطره إلى إشـــباعها بأســـاليب غيـــر معقولـــة اجتماعيـــاً. والخطورة فى ذلك أن التخلى عن قيمة أساسية فى جانـــب لابـــد أن يتبعـــه التخلى عن قيم أخرى فى العديد من الجوانب الأخرى[1].

وانعكس ذلك على القيم الموجهة للأنظمة الاجتماعية الخاصة بالخدمات مثل المواصلات والمرافـــق الحيويـــة حيـــث اتـــسمت بالفـــساد والرشـــوة والمحسوبية، والشعور بالاغتراب، وإعلاء المصلحة الخاصة على المصلحة العامة.

وأدى ذلك أيضاً إلى انعكاسه على أنساق القيم التى يتعلمها الأطفال من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية. فالعمل المنتج ليس هو الطريـــق لتحقيـــق التطلعات، بل المظاهر البراقة هى القدوة التى تقدمها وسائل الإعلام.

وقد فرضت هذه التغيرات الاقتصادية وما يتعلق بها من قيم استهلاكية ترفيهية من صعوبات يواجهها الإنسان المصرى والخاصة بالتمـــسك بـــالقيم الإيجابية والاجتماعية. وكل هذا دفع الإنسان المصرى إلـــى اللجـــوء إلـــى الحلول الفردية الذاتية لحل كل ما يواجهه من مشكلات الاختيـــار القيمـــى. وتؤثر القيم الاقتصادية الجديدة على القيم بوجه عام، فهى تـــضعف القيمـــة

١- د. محمد أحمد بيومى. أثر تدفق الثروة النفطية فى القيم الدينية والأسرية. نقلاً عـــن أعضاء هيئة التدريس. قسم الاجتماع، كليةالآداب، كلية الاسكندرية، ص٢٧٩.

الداعية للعطاء للمجتمع، وتدعم القيم الفردية، وتزيد من شئون الأفراد بالإغتراب، وينجم عن ذلك قيماً سلبية أخرى مثل: التبلد واللامبالاة وعدم المشاركة الاجتماعية والسياسية[١].

ولاشك أن التغير الذى يصيب المجتمع أو أحد أنظمته يؤثر بلاشك فى التنظيمات الأخرى، فالتغير الذى يحدث فى نظام التعليم او تقسيم العمل او الصناعة أثر بشكل واضح فى بناء الأسرة ووظائفها. ولهذا ظهرت الأسرة النواة، وفقدت الأسرة التقليدية العديد من وظائفها التقليدية، وأسندت هذه الوظائف إلى أنظمة أخرى فى المجتمع.

وتعانى الأسرة الإنسانية من عدة مشكلات لعل أهمها التوافق بين الزوجين، والذى غالباً ما يؤدى إلى الانفصال أو الطلاق، وما يترتب على ذلك من أعباء مالية تربوية للأطفال. كما تعانى الأسرة المعاصرة من نتاج عمل المرأة وما نجم عنه من تقسيم جديد للعمل داخل وخارج المنزل. كما تعانى الأسرة المعاصرة من مشكلة مسئولية تربية الأطفال، وهو كل من الزوج والزوجة والأقارب فى هذه العملية.

وتقوم السلطة فى الأسرة المصرية للأب، فهو صاحب الكلمة، أما الأم داخل الأسرة المصرية فهى تابعة اقتصادياً واجتماعياً للزوج، ولذا فهى تتحمل بعض أنواع الضغوط رغم الوظائف التى تسند لها. وفى غياب الزوج تقوم الزوجة بتحديد كافة احتياجات أعضائها، وفى حالات الحاجة تشارك الزوجة فى دخل زوجها بالخروج من المنزل للقيام بكافة الأعمال التجارية البسيطة والمشاركة فى أعمال الفلاحة.

١- نفس المرجع. ص ص١١٨- ١٢٠.

والأسرة المصرية فى عمومها لا تعرف صور الإسراف والمبالغة فى الكماليات والاهتمام بالمظاهر، ولعل التفاخر والتباهى كان فى الملكية والتعليم. كذلك مسكن غالبية الأسر من المساكن البسيطة سواء من حيث البناء والأثاث والأدوات المستخدمة. وهذا ما كان يشكل واقعاً أساسياً للزواج المبكر.

ولم تشهد الأسرة المصرية غياب الأب عن الأسرة إلا حديثاً، فالزوج غالباً ما كان يعمل فى المصالح الحكومية أو الأعمال الخاصة أو المزارع، ولم يكن هناك سوقاً للعمل فى المجتمعات الأخرى، أما عن الهجرة الداخلية فكانت تتم تحت ظروف معينة، وغالباً ما يصاحب الزوجة زوجها فى كان عمله الجديد[١].

قيم السلوك الاقتصادى فى مصر فى ظل سياسة الإنفتاح :

فقد شهدت السوق المصرية فى السنوات الأخيرة تزايداً واضحاً فى استهلاك السلع والخدمات الكمالية وشبه الكمالية، وقد ارتبط هذا التغير بتغير السياسة الاقتصادية للدولة، وما ترتب عليها من تغيرات اجتماعية أدت إلى نشوء طبقة طفيلية جديدة ساهمت فى تغير قيم العمل والاستهلاك والإنتاج، وخلق نوعاً من التقليد الاستهلاكى لدى الفئات محدودة الدخل، وذلك فى محاولتها تقليد أنماط الاستهلاك السائدة بين الفئة الطفيلية، والواردة من مجتمعات مغايرة عن مجتمعاتنا.

وليس هناك شك فى أن زيادة فى دخول الطبقة الطفيلية – غير المنتجة – زيادة سريعة ومتضخمة، أدى إلى زيادة الطلب الاستهلاكى الترفى، وفى نفس الوقت فإن السياسات الاقتصادية أتاحت للإنفتاح فرصة واسعة أمام

١- د. عائشة السيارة. الأسر والتغير الاجتماعى فى دولة الإمارات المتحدة. مجلة شئون اجتماعية، دولة الإمارات العربية المتحدة، مايو ١٩٨٦، ص ص٢- ١٦.

تضخم هذه الظاهرة من خلال تزايد الواردات فى ظل نظام الإستيراد دون تحويل عمله.

وفى محاولة لمعرفة ومقارنة معدلات الاستهلاك فى السبعينات بمعدلات الستينات، تلاحظ الاتىَ: بلغ الاستهلاك الخاص أو العائلى خلال سنوات الخطة الخمسة الأولى من ٩٧٥ مليون جنيه، إلى ١٤٦٢ مليون جنيه. ولقد سعت السياسة الاقتصادية فى تلك المرحلة إلى خفض نسبة زيادة الاستهلاك إلى ما دون نسبة زيادة الناتج المحلى الإجمالى. وقد تحقق لهذه السياسة بعض النجاحات، حيث انخفضت النسبة من ٧٠,٦% فى بداية فترة الخطة إلى ٦٤,٩% فى نهايتها. وتم ذلك من خلال زيادة الضرائب المباشرة وغير المباشرة والتوسع فى تطبيق أنظمة التأمينات الاجتماعية، ورفع أسعار السلع والخدمات من آن لآخر[١].

وتتفق كافة التقديرات الاقتصادية على أن تجارة السلع الاستهلاكية فى البلاد قد أسهم فى تدعيم التطلعات الاستهلاكية التى صاحبها مظاهر عديدة من الإنحراف والجريمة من خلال محاولة الكسب بأية وسيلة[٢]، هذا بالإضافة إلى إهدار قيمة العمل المنتج.

وقد أضافت المرحلة الجديدة سلبيات أخرى على شخصية الإنسان المصرى، ومن السلبيات الجديدة ظهور الشخصية الاستهلاكية التى يدفعها عامل الكسب أما إلى التفكير فى أمل السفر للعمل بالخارج، الأمر الذى يعوق

١- د. على الجرتيلى. خمسة وعشرون عاماً - دراسة تحليلية للسياسات الاقتصادية فى مصر ١٩٥٢- ١٩٧٧، ص ص٥٩- ٦٠.

٢- د. صقر أحمد صقر. الإدخار واستراتيجية التنمية فى مصر. مجلة العلوم الاجتماعية. العدد السابع، يناير ١٩٧٣، ص٨٧.

من إمكانات العمل المنتج فى الداخل، أو إلى إرهاق النفس بالعمل المتواصل فى أكثر من مجال، ويكون بعيداً عن مجالات التخصص، أو يكون فى مستوى أقل من مستوى الوضع الاجتماعى. وكلها أمور تفوق من الإنتاجية فى أى مجال من المجالات التى يعمل بها، او الإلتجاء إلى مظاهر انحرافية غير مباشرة، أو الإصابة بالإحباط والملل فى حالة الفشل فى أى جانب من الجوانب السابقة.

ولقد أدت الويادة السريعة لثروة المصريين العاملين بالخارج إلى أنماط استهلاكية جديدة، مثل الإتجاه نحو الحصول على السلع المعمرة الكمالية (الثلاجة، والتليفزيون العادى، والغسالة الكهربائية لأدوات المطبخ) وذلك إما بشراء مثل هذه السلع من الدولة التى كانوا يعملون بها، أو من الأسواق الحرة فى مصر .. أما الذين كانوا يمتلكون هذه السلع قبل سفرهم، فإنهم يتجهون إلى شراء سلع أخرى (كالسيارات والتليفزيون الملون، أجهزة التكييف، والفيديو، وأنواع السجاد الغالى الثمن، الملابس الجاهزة).

وقد بالغت الطبقات الطفيلية فى مصر فى عملية التقليد، واتجهت إلى الإندفاع نحو الاستهلاك الترفى بطريقة بعيدة كل البعد عن أى تفكير عقلانى أو رشيد. فقد اتجهت فئات عديدة، منهم من هم فى مستوى معيشى متوسط إلى تناول اللحوم يومياً، واستخدام التاكسى فى التنقل. كما اتجهت فئات أخرى إلى التوسع فى إقامة الحفلات فى الفنادق الضخمة، وتزويد الحفلات بالولائم الباهظة التكاليف[1].

١- د. مريم أحمد مصطفى. أثر الهجرة النفطية فى تغير قيم السلوك الاقتصادى، نقلاً عن أعضاء هيئة التدريس بقسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ص٣٩٢.

ولم تقتصر ظاهرة الإندفاع الاستهلاكى على المناطق الحضرية، بل امتدت إلى القرية المصرية، فقد تحول الفلاح المصرى من منتج إلى مستهلك لأهم السلع التى كان ينتجها، بل وإلى السلع الكمالية أيضاً، ومن الملاحظ أن مدخرات العائد من الخارج لم تعد توجه بقدر كبير إلى الاستثمار فى شراء الأرض الزراعية، ولكن اتجهت إلى مشروعات استثمارية مختلفة من حيث الحجم، ولعل تغير القيم يبدو واضحاً أكثر من غيره على هذه الفئة(١).

ونؤكد هنا على دور العوامل الداخلية فى توجيه المدخرات والاستثمارات فى اتجاهات معينة ارتبطت كماً وكيفاً وإلى حد كبير بنوعية الإقامة الريفية ة والمستوى التعليمى والمهنى. كما ارتبطت أيضاً باختلاف مدة الهجرة والعودة والإقامة فى مصر، ودرجة التكيف مع الأوضاع المجتمعية المحلية والتفاعل معها.

وحيث أن العلاقة بين رفع مستوى المعيشة مرتبط بعقد عمل خارج البلاد، وليس بجهد حقيقة فى تطوير الإنتاج والإنتاجية، حيث أن العامل فى الخارج يعمل ساعات عمل أقل مما يعلم فى مصر، فأهدر هذا قيمة العمل، وأصبح من لا يستطيع الحصول على عمل بالخارج يغالى فى أجره بالداخل، ويهمل فى إنتاجه ما دامت لم تعد لها القيمة النقدية الحقيقية. أما من يعملون فى مجالات لا تسمح لهم بمثل هذه المغالاة فى الأجر، فقد يلجأون إلى الإنحراف واستغلال السلطة المخول لهم، مهما صغرت.

ولعل من الآثار السلبية التى نجمت عن الثروة النفطية، وعن سلسلة ردود أفعالها، ذلك الإنهيار الذى أصاب أخلاقيات العمل فى الوطن العربى،

1- Malcolm H. Kerr & El Sayed Yassin, (edt) Rich and States in Middle East, PP. 48– 50.

فسهولة الحصول على المال، وسهولة إنفاقه، أنما تدمر قيمة العمل المنتج.

وقد أدى تباين معدلات الأجور فى الأقطار العربية الغنية والفقيرة إلى تدهور تدريجى فى مستوى مهارات العمل. فقد يقبل أحد العاملين وظيفة أدنى بكثير من مستوى المهارة التى يتصف بها، ما دام يتقاضى دخلاً أعلى مما كان يتقاضاه وهو فى وطنه الأم.

وقد تبع هذا أن تغيرت قيمة الاعتقاد والذى كان سائداً ومؤداه "من جد وجد"، والذى يعتبر أن الجد والاجتهاد فى العمل والإحساس بالإنجاز والنجاح هى الوسائل اللازمة لنجاح المهنى والمالى، هى قيم ومعايير لم تعد تجد ما يدعمها حالياً. فلقد أصبحت الكلمات التى تدل على النجاح، مثل "الحظ" و "الإعارة" و "الفرصة" و "العقد"، فنادراً ما يسأل المصرى العادى: "ما هو العمل المطلوب أن يزاول"، وما هى المهارات المطلوب تحصيلها؟، وما هى ظروف العمل التى سيعيش فى ظلها. فهذه الأمور أصبحت ثانوية، ونادراً ما نسمع مهاجراً عائداً يصف عمله الذى كان يشغله بتفاصيله المهنية، أو يعطى الإنطباع لسامعيه من مدى استمتاعه بما كان يعمله فى بلد الهجرة. والمناسبات النادرة التى يحكى فيها العامل العائد من الهجرة هى عن سياق تنافسى على تجديد العقد، أو الحصول على عقد جديد لصديق، أو صراعات مع جماعات وافدة أخرى، للإستحواذ على رضا الرئيس أو صاحب العمل، أو للتخلص من بعضهم البعض فى البلد المضيف. فبمجرد أن تكون هناك، فهذا معناه النجاح بحد أدنى من الجهد أو العمل، والنجاح يعنى فقط جمع المال، والمال هنا يعنى الاستهلاك لشراء أشياء لا يستطيع أن يحصل عليها الآخرون[1].

---

١ – د. سعد الدين إبراهيم. النظام الاجتماعى العربى الجديد. ص١٤١.

أما من لا يزالون فى مصر، فمعظمهم فى حالة انتظار "دورهم" كـــى يعاروا إذا ما كانوا فى الحكومة، أو كى يحصلوا على عقد يبعث به قريب أو صديق أو وكيل أعمال أو كفيل. وفى سياق ذلك يـنخفض مـستوى الفــرد والناس، إذن إما ينتظرون إعارة أو عقداً، أو يستعدون للرحيــل، أو إنهــم يندبون حظهم فيعيشون فى حالة من الإكتئاب والتعاســة، وفـــى كــل هـــذه الحالات النفسية أو الذهنية فى حالة من الاكتئاب أو التعاسة، وفى كل هــذه الحالات يصبح العمل فى مصر أمراً هامشياً[١].

وقد انعكست قيمة السفر للعمل بدول النفط على قيم العمل في المجتمع المصرى، فأدت إلى تغيرات فى نسق العمل، ولكن لأى مدى، ولأى اتجـــاه. وثارت تساؤلات، هى[٢]:

١- قيمة حب العمل واحترام "الخط المهنى" للفرد.

٢- قيمة العمل بالداخل والخارج.

٣- قيمة العمل الحكومى بالمقارنة بالعمل الخاص.

٤- قيمة كل من العمل والتعليم كمحددات للمكانة الاجتماعية.

٥- مدى ارتباط الهجرة النفطية بإمكانية حدوث تقلبات أو تحــولات فــى التوازن بين قطاعات العمل المختلفة، نتيجة الإنصراف عن أعمال معينة والإقبال على أعمال أخرى، أو المزاوجة بين أعمال ذات طبيعة متناقضة.

٦- مدى انعكاس ذلك على مستوى المهارة والأداء المطلوب للعائدين مــن السفر، وهل كانت الهجرة النفطية هى العامل الوحيد الذى يمكن أن تفسر

١- د. السيد عبد العاطى السيد. الهجرة النفطية وتغير قيم العمل. أعضاء هيئة التدريس- قسم الاجتماع- كلية الآداب- جامعة الإسكندرية، ص ص١١٦- ١١٩.

٢- نفس المرجع. ص ص١٢٠- ١٢١.

فى ضوئه كل هذه التغيرات، أم أن هناك عوامل أخرى خاصة بالأبعاد البنائية للمجتمع المصرى، وشخصية خاصة بالإنسان المصرى ذاته - نشطت هى الأخرى كعوامل أساسية أو مساعدة لتسهم بنصيبها فى تغيير إن لم يكن قلقلة أنساق القيم فى المجتمع المصرى.

قيم الإدخار والاستثمار :

تراكم رأس المال فى دول الخليج النفطية، وبالرغم من ذلك فإنه لم يوجه توجيهاً يدفع بعمليات التنمية المستقلة، وإنما ارتبط إلى حد كبير بالتبعية للأسلوب الرأسمالى الغربى، الذى فرض توجيهات اقتصادية أو سياسية أثرت على أنماط الاستهلاك، وفى ظل هذا المناخ تصاعدت قيمة المشروعات التجارية لما تسهم به فى ربح سريع متزايد ارتبط بالإستيراد والتصدير والعقارات والبنوك.

وفى مصر تأثر أوجه الإنفاق إلى حد كبير بالمال النفطى والأوضاع الثقافية والاقتصادية السائدة فى الدول النفطية، واستثمرت المدخرات فى:

١- المشروعات التجارية، وذلك بتدعيم العمل التجارى والاستيراد والتصدير.

٢- توجيه النظر فى شراء الأرض الزراعية.

٣- عمل ودائع بالبنوك.

٤- شراء الذهب .

قيمة الإنسان الذاتية :

وتؤمن العلاقات العامة بطبيعة الإنسان الذاتية وكرامة الفرد. وهذا المفهوم يحدد المفهوم الذى يستند إليه أخصائى العلاقات العامة المؤسسة التى يمثلها بين جماهيرها، ويحدد الإيمان بهذه القيمة دور الأخصائى فى توفير

الفرص لنمو أفراد المجتمع للمشاركة والإحساس بالإنتماء، حيث يشعر كل فرد بأنه جزء فعال فى حياة المجتمع، والاعتراف بأن الجماهير ورأيها يستحق التقدير والاحترام، ولدى الجماهير القدرة على أن تسهم بالتفكير والملاحظات وتقديم المقترحات المفيدة.

ولقد وجد د. إبراهيم إمام من دراسة لمضمون الاتصال الجماهيرى فى مجتمعنا أن المثقفين والإعلاميين يميلون إلى تفضيل البساطة، ويتخذون من حياة الريف مثلاً لذلك، وبعضهم يحن إلى الأيام الخوالى باعتبارها تنطوى على البساطة، والبعض الآخر يبشر بمستقبل زاهر، ويؤكد أن الخير كل الخير فى العمل المتواصل، والإنتاج لتحقيق أهداف المجتمع الناهض، ووجد الدكتور/ إمام أن هناك أيضاً نزعة أخرى إلى التقليل من قيمة المال، والتهوين من الثروة، باعتبار أن الصحة والسعادة والبساطة أهم ما فى هذه الدنيا وأثمن ما فيها، ووجد تأكيداً للقيم الدينية فى العلاقات الاجتماعية ثم يأتى موضوع النضال والجهاد والمقاومة الشعبية والجهات مشاعر الجماهير يأخذ سبيله إلى شتى الموضوعات الإعلامية والثقافية خاصة بعد نكسة ٥ يونيو ١٩٦٧[(١)].

ومن المفروض أن يتخذ الفنان هذه القيم موضوعاً من موضوعات عمله، فيرسم -مثلاً- شكلاً يعبر عن القيم الاجتماعية. وهكذا ينمو الإبداع فى إطار من القيم التى تفتح فرصاً أمام المبدع فى اختيار الجوانب المختلفة من المجتمع لكى يختار منها ما يلبى احتياجاته العقلية والتعبيرية.

ويفعل الفنان ذلك كله من أجل أن يحافظ على تراث المجتمع. وقد يسود المجتمع قيم تقييد الحرية والاختيار؛ مما يعوق فرص المبدعين وانطلاقهم،

١- د. إبراهيم إمام. العلاقات العامة والمجتمع. ص ص٢٥٢- ٢٥٤.

غير أن ذلك لا يساعد على وضوح شخصية الفنان. فإذا ما حفظ القواعد التى يتبعها السلف وطبقها، وطلب من الذين يرون أعماله أن يطبقوها بدورهم، فإن هذا لا يتفق مع مبدأ الأصالة والتفرد والاستقلالية التى ينبغى أن يأخذ بها المبتكر.

والواقع أن المبدعين على مر التاريخ، وفى كل المجتمعات حتى المتحضرة، دائماً ما يتعرضون للضغوط الاجتماعية. ومع ذلك لم يمنعهم هذا من البروز، كذلك فإن بعض المبدعين الذين فشلوا، وماتت إبداعاتهم فى منتصف الطريق. وهكذا فبعض المبدعين لم تتأثر قواهم الإبداعية، ولم تتوقف، والبعض الآخر انهارات قواهم الإبداعية وتوقفت.

وهناك قيم تعمل على تمجيد النجاح بسهولة، والقوة والمركز، فالمنظمات التعليمية والجامعية يسودها مناخ اجتماعى يقوم على قيم غير فكرية وعلمية، كالهيبة والمركز والسلطات والكسب المادى السريع، مما أدى إلى أن تولى هذه الوظائف القيادية أشخاص لا تتناسب مع الأهداف والقيم بهذه المنظمات.

القيم والابتكار.

ولاشك أن الابتكار هو كشف جديد تدعمه قواعد جديدة، وكلما زادت قوة الكشف تحرراً، أدى ذلك إلى قواعد جديدة من الصعوبة بمكان الوصول إلى الكشف الجديد، والقواعد الجديدة. والفنان مكبل بتعاليم محفوظة، وبقواعد تسلية حديثة، بل وربما لا يتفق مع شخصيته. إن أى معرفة بقواعد مسبقة فى الفن، والفلسفة، وممارسته، ونقده، وتذوقه، وتدريسه، وقد يساعد بعض الشيء فى تفسير الفن ذاته، ولكنها لا يمكن أن تصلح بالضرورة لخلق مبتكر يؤكد شخصية جديدة.

وتحت هذه النزعة لخص طه حسين رأيه فى إبداع بودلير المتميز. يقول: لا فن بدون حرية، ويرتبط تميز بودلير بقدرته على تحطيم الأعراف والتى كبّلت غيره، وتدمير القيود التى أعاقت إبداع سواه، وإن كان الذوق العام قد ثار على بودلير، ورفض شعره عندما أصدر ديوانه الشهير "أزهار الشر"، فإن ثمرة هذا الديوان كان إبداعاً خالصاً، ظل يردد اسم صاحبه عبر السنوات والعقود.

وتحت هذه النزعة ظهر فى القيم التشكيلية ما يسمى (بالتقاليع)، والتى تعنى أن الفنان يحاول أن يبرز فكرة مختلفة عما هو مألوف لجذب النظر وإثارة الانتباه.

وعلى خلاف ذلك كان أحمد شوقى، فقد أراد طه حسين أن يتمرد على قيوده، وأن يتحرر من سطوة المكانة الاجتماعية التى قيدته إلى قصر الخديوى، من سطوة التقاليد التى جعلته لا يفارقها، ومن سطوة العرف الأدبى العام الذى جعله لا يغادر قواعد اللياقة.

وترجع العملية الإبداعية إلى الدوافع التى قد تعوق نمو الإبداع وإنطلاقه، وقد تعمل على تنشيط الطاقة الإبداعية، وتشجيع نمو الفردية البناءة، وخلق مناخ اجتماعى عام متسامح ومحفز.

وتختلف المجتمعات المتحضرة عن المجتمعات المتخلفة فى مدى القيمة التى تضعها كل منها لدوافع الإنجاز والتحصيل بين الناس، فالمجتمعات الحضارية تضع قيمة أكبر لهذا الدافع، ولهذا فهى تتجه دائماً إلى سرعة التطور الاقتصادى والاجتماعى والصناعى، أما المجتمعات المتخلفة فهى تضع قيمة أقل على هذا الدافع، وقيمة أكبر على دافع القوة. ولهذا فهى تبتعد دائماً عن التطور، وتواجه أخطاءها بالشكل الملائم.

ويمكن خلق هذه الدوافع عن طريق وسائل الإعلام، والاتصال، والنظم التعليمية، والعلاقات الاجتماعية فى المؤسسات الصناعية الاقتصادية، وللأسرة دور كبير فى خلق هذه الدوافع، وكذلك وضع خطة ملائمة توازن بين شيوع دوافع الانجاز فى مجتمع معين، وشيوع الدوافع الأخرى المعطلة للتغير الاجتماعى(١).

وتقوم المؤسسات الاجتماعية والثقافية والصناعية والتربوية بدور هام فى تشجيع الابتكار ونموه، فأجهزة الإعلام والصحافة تلعب دوراً هاماً فى خلق الظروف الاجتماعية والمناخ الاجتماعى الذى يشجع على الابتكار. كذلك فإن مؤسسات البحث العلمى كالجامعات ومراكز البحوث يرتبط عملها بتنشيط العقول وتدريبها على الابتكار.

ومن بين الأخطاء التى تبدو فى هذه المنظمات الأساليب القيادية، والتى تشعر الأشخاص فى المراتب الدنيا بالإغتراب، والذى هو من أهم الأخطار التى تواجه الإحساس بمدى الكفاءة الذاتية، والتلقائية، فتزداد السلبية والمقاومة للتغير والتجديد.

والحق أن منظمات البحث والجامعات تصبح من أكثر المؤشرات على تدهور القدرات الإبتكارية والإبداعية للعمل عندما تخضع لأساليب متصلبة فى الاتصال. وعندما تنمى نظاماً من العلاقات يتركز على بناء القوة الرسمية، مما يتعارض مع الجو الاجتماعى الذى يخلق طموحاً للفكر الجيد والخبرة.

١- د. جابر عصفور. أعلام التنوير. ص ص٤٢- ٤٣.

تصنيف القيم :

ميز بعض العلماء بين القيم الاشتمالية Inclusive والاستبعادية، فالقيم الاقتصادية تكون عامة استبعادية إذ أن الإمتلاك يحول بين الفرد وبين كل شخص آخر من أن يمتلك نفس هذه الأشياء. وفى مقابل ذلك نجد أن قيمة مثل الدعاية ليست قيمة يمكن أن يشترك فيها الناس فحسب، بل إنها قد تزيد إذا أمكن أن يشترك شخص آخر أو أشخاص آخرون فى موقف الدعاية.

ففى صالة العرض السينمائى أو المسرحى مثلاً نجد أن الأشخاص الذين لا يعرف بعضاً ينظرون إلى بعض عندما يضحكون على شيء على خشبة المسرح أو على الشاشة، ويرجع السبب فى ذلك أن رغبتهم فى الضحك تزيد عندما تقع عينهم على عين جارهم.

ومن القيم الاشتمالية الاستمتاع بالجمال، فمعظمنا يجد هذه الملذة أعظم بكثير عندما يكون فى استطاعتنا مشاركة غيرنا فى التجربة الجمالية، ولابد أن يكون الشخص أو الأشخاص الذين يؤدى وجودهم إلى تقوية شعورنا بالجمال، لسبب ما قريب من أشخاص نحبهم، وذلك على العكس مما يحدث فى حالة الدعاية أو الضحك الذى قد يؤدى وجود غرباء عارضين فيه إلى زيادته كثيراً. وفضلاً عن ذلك فيبدو أن قيمة الجمال تتناسب طردياً مع درجة ميلنا إلى زملائنا فى التجربة المشتركة، وكلنا نلاحظ التأثير الهائل للجمال فى المحبين. وكلنا نعلم بنفس المقدار مدى الكآبة التى تلقى ظلالها على الموقف الجمالى نتيجة لوجود أشخاص نكرههم[١].

وتصنف القيم على أساس التمييز بين القيم الدائمة والعابرة. وليس صحيحاً أن القيم الدائمة ينبغى تفضيلها دائماً على القيم العابرة. ففى حالة

١- هنتى ميد. الفلسفة - أنواعها ومشكلاتها. ص ص٢٧٦- ٢٧٧.

اللذة الجسمية – مثلاً – نجد أن الشدة مصحوبة بقصر الأمد، قد تكون مفضلة على الاعتدال المقترن بالامتداد الزمنى. فلاشك أن جرعة ما بالنسبة إلى شخص يموت عطشاً تفوق وقت شربها كل القيم الدائمة للفن والدين مجتمعين، وفى كلمات أخرى، فنحن لا نكون حكماء بحيث نفضل قيمة دائمة على قيمة عابرة إلا إذا كانت القيمتان متساويين فى كل النواحى الأخرى(١).

ومن الواضح أن تفضيل القيم الدائمة واجب إذا كانت الأمور الأخرى متساوية، ولكن من سوء الحظ أنه من الصعب فى كثير من الأحيان إيجاد موقف تتساوى فيه كل الأمور الأخرى. لاسيما فيما يتعلق برغباتنا، ففى أغلب الأحيان يكون العصفور الموجود فى اليد خيراً من عشرة على الشجرة. ولابد من حكمة أخلاقية كاملة لتفضيل القيمة الدائمة فى المستقبل على الخير المعترف بأنه عابر، والذى يوجد أمامنا مباشرة وينتظرنا لنستمتع به فى اللحظة الراهنة.

وميز إميل دوركايم (١٨٥٨– ١٩١٧) بين القيم على أساس، العلمانى Seculer، والدينى (المقدس) Sacred، واقترح كلو كوهن تصنيفاً آخر يقوم على أساس الشكل، والمحتوى، والقصد، والعمومية، والشدة، والدرجة، والتنظيم. وذهب بعض علماء الاجتماع إلى تصنيف القيم أما على أساس خصائصها العامة، مثل: الإلزامية، والعمومية الضمنية، أو حسب مستويات مثل القيم العضوية والقيم الشخصية أو القيم الاجتماعية والقيم الثقافية بإمكان تحقيقه بما يكفى لتبرير تكديس الحياة من أجل بلوغ هذا الهدف. كذلك فإن الاعتبارات العلمية توحى بأن أية قيمة نرشحها لتكون خيراً أسمى ينبغى أن

١– د. حربى عباس عطيتو. الفلسفة ومشكلاتها. ص١٧٤.

يكون من الممكن بناء خطة للحياة حولها. فإذا كان المثل الأعلى أكثر غموضاً أو تجريداً مما ينبغى، وإذا كان يقتضى التضحية بتلك اللذات اليومية القليلة التى تبدو لازمة لكى نحسب بأننا نحيا حياة طيبة، أو إذا كان يبلغ من طول المدى حداً لا نرى معه لجهودنا نتائج مباشرة. فعندئذ تصبح لا قيمة كمثل أخلاقى أعلى.

ويؤكد كثير من العلماء أن القيم نسبية، بينما يؤكد شيللر أن القيم مطلقة، بمعنى أن مضمونها لا يمثل علاقة ما من العلاقات، وأنها تنتسب جميعاً إلى مقولة الكيف، وأنها ثابتة لا تقبل التغير، فليست القيم نفسها هى التى تتغير، بل الذى يتغير هو معرفتنا لهذه القيم .. وبالتالى فإن هذه المعرفة هى التى تعد نسبية، ولهذا يهاجم شيللر بكل عنف شتى ضروب النسبية، وعلى رأسها الأخلاق النسبية.

ويلاحظ شيللر أن فى الإحساس بالقيم نفسها، وبالتالى فى معرفتها، وتغيرات فى الحكم على القيم، وتغيرات فى أنماط النظم وضروب الأفعال ودرجات الخير والأخلاق العملية؛ مما يؤثر على قيمة السلوك البشرى وأخيراً تغيرات فى أساليب السلوك والعادات الجمعية المتبعة فى صميم الحياة الأخلاقية التقليدية.

إن كل هذه التغيرات شاهدة على وجود تطور مستمر، ولكنه من شأن القيم الأخلاقية – فيما يقول شيللر أن تظل قائمة لا يمس كيانها أى أذى. صحيح أن إدراكنا لها قد يقوى أو يضعف، كما أن تصورنا لها قد يتزايد أو ينقص إن لم نقل بأننا قد نحسن صياغتها، أو قد نسيء التعبير عنها، ولكنها تظل – فى ذاتها – مطلقة ثابتة[1].

١- د. زكريا إبراهيم. دراسات فى الفلسفة المعاصرة. ص ص٤٠٠- ٤٠١.

ويرى شيللر (١٨٧٤- ١٩٢٨) أن القيمة الأخلاقية مرتبطة بسلم القيم، وبتحقيق كل منها، فالفعل يكون خيراً إذا ما حقق قيمة إيجابية، أو إذا حقق قيمة عليا، ويكون شريراً إذا حقق قيمة سلبية أو قيمة دنيا. كذلك يكون الفعل خيراً إذا منع من تحقيق قيمة سلبية أو دنيا، ويكون شريراً إذا اعترض تحقيق قيمة إيجابية أو عليا.

والقيمة توجد فى ذاتها حتى لو لم تتحقق فى العالم المحسوس، .وتحققها إذن لا يغير شيئاً من وجودها، بل يخلق قيمة جديدة هى الغير. فالعمل الفنى يظل جميلاً سواء تحقق فى الحرم أو البحر أو الألوان المائية أو بالفحم من ناحية، أو ظل مجرد فكرة فى ضمير الفنان، ولا يقال أنه أجمل فى الفكرة منه فى التحقيق أو العكس. لكن الفنان يظل فاعلاً أخلاقياً بالقدر الذى به ينقل إلى الواقع المحسوس الفكرة التى تماثلها فى خاطره، فإنه بهذا يخلق قيمة أخلاقية. والقيم الأخلاقية شأنها شأن سائر القيم تنتسب إلى عالم مثالى، وتدرك فى مشاعر أو عواطف قبلية، على الرغم من طريقة تجليهبا فى الأشياء، إنها تولد من المثل الأعلى إلى الواقع، وآيه ذلك أن الإنسان يدرس أخلاقية سلوك، سواء كان هذا السلوك متمتعاً بالفعل أو مجرد سلوك ممكن.

لكن إذا كنا بإزاء قيمتين، فكيف ندرك أن أحدهما أعلى من الأخرى فى سلم القيمة: يقول شيللر: أن ذلك يتم بتجربة عاطفية، والعاطفة المختارة التى فيها ندرك سمو قيمة على أخرى هى التفضيل، يقول شيللر: إن مملكة القيم تخضع بأسرها لنظام خاص بها.

وأورد شيللر تصنيفاً للقيم يستند إلى التفرقة بين القيم المستحبة وبين قيم الحياة، والقيم الجمالية والقيم الأخلاقية. وتختلف القيم الأخلاقية عن القيم

الجمالية من حيث عدم إشارتها إلى أشياء أو أشخاص، وأشار إلى نوع آخر من القيم هو القيم الدينية[١].

وللقيم ترتيب تصاعدى بفضله تكون قيمة ما "أسمى" أو "أحط" من قيمة أخرى، يماثله ذلك التفرقة بين القيم الإيجابية والقيم السلبية، فهى تنتسب إلى ماهية القيم نفسها ولا يطبق فقط على القيم المعروفة لنا. لكن لمعرفة أن قيماً ما أسمى من أخرى لابد من اللجوء إلى فعل خاص بالمعرفة التقويمية هو التفضيل. ولا نستطيع القول بأن سمو قيمة يدرك عاطفياً مثل القيمة المفردة، وأن القيمة الأسمى، "تفضل" بعد ذلك أو توضع فى المقام الثانى[٢].

وعرض شيللر تصنيفاً للقيم يبدو على النحو التالى:

١- قيم الشخصية وقيم الأشياء. ويقصد بقيم الشخصية كل القيم التى تتعلق مباشرة بالشخصية نفسها، وقيم الأشياء وهى كل القيم المتعلقة بالأشياء ذات القيمة مثل الخيرات.

٢- قيم الذات وقيم الغير، وينبغى عدم الخلط بينها وبين القيم السابقة، فيمكن أن تكون قيمة الذات وقيم الغير قيم شخصية وقيم أشياء[٣].

٣- قيم الفعل وقيم الوظيفة وقيم رد الفعل، فالقيم هى الأفعال، مثل أفعال المعرفة، وأفعال الحب والكراهية، والأفعال الإرادية. أما الوظائف، فهى مثل السمع والبصر والإدراك الوجدانى، وردود الأفعال، والاستجابات، مثل: الاغتباط بشىء والتعاطف والإنتقام التى تقابل الأفعال التلقائية.

١- جان فال. طريق الفيلسوف. ص٤٢٤.

٢- د. عبد الرحمن بدوى. الأخلاق النظرية. ص ص١٠١- ١٠٢.

٣- نفس المرجع. ص ص١٠٦- ١٠٨.

ويمكن ترتيب هذه القيم فيما بينها، فتقول مثلاً - أن قيم الفعل أسمى من قيم الوظيفة، وأن هذه وتلك هى أسمى من قيم رد الفعل والاستجابة، كذلك فإن أحوال السلوك التلقائية أسمى من أحوال رد الفعل.

٤- قيم حالة النفس وقيم السلوك وقيم النجاح، ويلاحظ أن قيم حال النفس وكذلك قيم السلوك قيم أخلاقية بخلاف قيم النجاح.

٥- قيم القصد وقيم الحال، فقيم القصد أسمى من الحالات البحته، مثل الأحوال الإنفعالية الحسية والجسمية.

٦- قيم الأساس وقيم الشكل وقيمة العلاقة، فعوامل القيم إما أن تكون الأشخاص نفسها، أو الشكل الذى عليه يرتبطون، أو العلاقة المعطاة على أنها تجربة حية فى داخل هذا الشكل، ففى حالة الصداقة أو الزواج يؤلف الأشخاص الأساس للمجموع، ولدينا بعد ذلك شكل الارتباط، ولدينا ثالثاً العلاقة والمعاشة تجربة حية، التى بين الأشخاص فى داخل هذا الشكل.

٧- القيم الفردية والقيم الجماعية، وهى تقابل قيمة الذات وقيم الغير.. فالقيم الذاتية يمكن أن تكون كلية، كما يمكن أن تكون فردية، لأنها يمكن أن تكون ذاتية لى بوصفى عضواً أو ممثلاً لدولة أو مهنة أو طبقة، كما يمكن أن تكون قيماً لفرديتى الخاصة، والأمر نفسه يصدق إذا توجهت إلى قيم الغير.

٨- القيم بذاتها والقيم بالتبعية، وميز لوى لافل (١٨٨٢- ١٩٥١) بين ثلاثة أصناف من القيم، هى:

أ- قيم الإنسان فى العالم، وهى القيمة الاقتصادية، وهى شروط القيم من نوع أعلى والقيم العاطفية، وهى ترتبط بقيم من أنواع مختلفة.

ب- قيم الإنسان تجاه العالم، ويميز هنا بين نوعين، هما:

- قيم عقلية، وهى المتعلقة بمعرفة الأشياء وتفسير الظواهر، ومعناها بالنسبة إلينا.
- وقيم جمالية تقوم فى اللذة النزيهة التى يزود بها المنظر المحصن للأشياء.

جـ- قيم الإنسان فوق العالم، وتشمل القيم الأخلاقية التى تتضمن الفعل فى الواقع الموضوعى وتحويل العالم المادى، ثم القيم الروحية أو الدينية.

القيم الاجتماعية والأمراض :

ترتبط بعض الأمراض بالقيم الاجتماعية السائدة فى المجتمع، إذ ينتج الجرب عن قيمة عدم النظافة، وعدم الاهتمام بغلى الملابس، كذلك وإن بعض الناس يعتقدون فى قيمة القضاء والقدر، وأن الأعمار بيد الله مستندين فى ذلك إلى الآية الكريمة التى تقول: "أينما يكونوا يدركهم الموت ولو كنتم فى بروج مشيدة"، وهذا سوء فهم من الناس للدين، فقد حثنا على تقوية الصبى المؤمن القوى خير من المؤمن الضعيف.

ويعتقد بعض الناس أنه إذا مات لهم أطفال صغار فسوف يقول هؤلاء فى اليوم الآخر بخدمة والديهم والاهتمام بأمرهم والتشفع لهم ومساندتهم فى مسيرتهم، كما ينتشر الرمد الحبيبى الذى يصيب أعين غالبية المصريين فى طفولتهم، ويعتبر السبب الأول لفقد البصر، ومما يساعد على انتشاره بعض القيم والعادات السائدة فى المجتمع، وهى:

١- تعليق بعض الخرزات الزرقاء على جبهة الطفل حتى تمنع عنه الحسد، ثم تتلوث هذه الخرزات وتنقل العدوى إلى عين الطفل.

٢- عدم إدراك الخطورة التى قد تسببها الذباب عندما يسقط على عينى الطفل السليم.

٣- ارتفاع قيمة الشيوخ العميان قديماً واتساع الفرصة لهم فى حفظ القرآن والتعليم والإلتحاق بجامعة الأزهر، مما يهوِّن من قيمة فقد الطفل لبصره.

وللصحة قيمة اجتماعية تقف بين مصاف القيم الاجتماعية الأخرى، وهى قيمة ليست قابلة للتغيير، ويتمثل ذلك فى الجهود التى تبذلها المجتمعات من أجل تأمين حياة العاملين فى المناجم، وإنقاذ الغارقين فى البحر، ويستثنى من ذلك حالة الحرب والتى يضحى فيها الجندى بحياته من أجل تحقيق قيمة عظمى هى الشجاعة والتضحية بالنفس من أجل الوطن.

وقد طرأ على القيم فى ريف مصر تغير يصعب تحديده، وكان ذلك نتيجة السعى للعمل بدول النفط، وقد نتج عن هذه التغيرات بعض المشكلات التى لم تألفها الأسرة قبل سفر عائلها، وذلك مثل مشكلات تربية الأبناء وتوجيههم، وعلاقاتهم ببعضهم ببعض، وعلاقاتهم بالأم، والمشكلات التى قد تنجم عن غياب الأب ومدى قدرة الأم على تحمل مسئوليات الأسرة وحدها.

وقد نتج من سفر رب الأسرة بمفرده، ونسبتها ٨٤,٤٨%، وهى لم تتمكن من السفر لسبب من الأسباب، وغيابه عن أسرته فترة قد تطول أو تقصر يكون قد غلب عليه قيمة اقتصادية (الكسب المادى) على قيمة أسرية أساسية (البقاء مع الأسرة)، ويتبادر إلى أذهاننا سؤال مؤداه إلى أى مدى يؤثر السفر للعمل بالخارج، فمن الناحية الاقتصادية، يلعب السفر للعمل فى الخارج دوراً هاماً فهو وسيلة خيرة للخلاص من الأعباء والمعاناة التى يعانيها الفرد الباقى فى أرض الوطن، هذا وقد تبين أن نسبة ضئيلة جداً هى

١٠,٤٣% فقط هى التى أبدت استعداد للعمل بالخارج بصفة نهائية، كما تبين أن المحافظات الحضرية كانت أكثر ميلاً واستعداداً من عينة المحافظات شبه الحضرية.

وقد تبين كذلك أن الغالبية العظمى من المسافرين للعمل بالخارج تتطلع إلى إطالة فترات العمل بالخارج بهدف تحقيق أقصى قدر ممكن من العائد أو النفع المادى، نظراً لما يتيحه العمل بالخارج ودول النفط بصفة خاصة من دخل لا يمكن مقارنته بما يتاح له فى أرض الوطن، وأنه ما أن يصل الفرد إلى حد الإشباع أو التشبع سرعان ما يفكر فى العودة إلى وطنه من جديد عازماً عن العودة مرة أخرى للعمل خارج الوطن.

هذا وكلما طال عمر الفرد بالعمل فى هذه الدول كلما ارتفعت مستويات طموحه واتسعت آفاق تطلعاته بالدرجة التى تجعله يكشف عن استعداد وميل للبقاء فى الخارج أطول فترة ممكنة، وتبين أن نسبة من دافعه على الحصول الجنسية المزدوجة قد انخفضت من نسبة من أبدى استعداداً للعمل بالخارج بصفة نهائية، ٨,٣٧% - ١٠,٤٣% على التوالى.

وقد اتضح أن ذلك لا يعنى تغير قيمة "الإنتماء إلى الوطن"؛ كأهم قيمة سياسية، خاصة وأن هذه الغالبية العظمى هى نفسها التى ترفض العمل بالخارج بصفة نهائية، وتستهجن سعى الفرد للحصول على جنسية مزدوجة.

وفيما يتعلق بالقيم الدينية، طرح البحث سؤال مؤداه، ما هى أفضل طريقة مقبولة دينياً لاستثمار المدخرات؟ وفى هذا الصدد احتل الحرص على إيداع المدخرات فى أحد البنوك الإسلامية المرتبة الثانية ٣٢,٥٤% من المبحوثين، بينما احتل التأكيد على استثمار المدخرات فى مشروعات تجارية

المرتبة الأولى ٤٧%، وجاءت الاستجابات الأخرى كالمضاربة فى الأسواق، والإقبال على شهادات استثمار أو مستندا فى المرحلة التالية(١).

التقاليد Tradition

التقاليد هى عبارة عن مجموعة من قواعد السلوك التى تنشأ عن الرضا والإتفاق الجمعى، وهى تستمد قوتها من المجتمع، وتحتفظ بالحكم المتراكمة وذكريات الماضى التى مر بها المجتمع، يتناقلها الخلف عن السلف جيل بعد جيل، والتقليد هو أسلوب المجتمع فى احتواء العادات النافعة، والآثار والبقايا غير النافعة، فقدر كبير من تفكير أفراد المجتمع يشير إلى محاولة تفادى أخطاء الأسلاف، وبنوع ما بين التراث الشعبى الحقيقى والقديم.

وتختلف العادات عن التقاليد فى أن الأخيرة تعنى انتقال العادات من جيل إلى جيل من خلال التيارات الاجتماعية، فعندما يستمر استعمال العادات الاجتماعية لفترات طويلة تصبح تقليداً Tradition، فالتقاليد هى المحاكاة لسلوك القدامى والمتوارث عنهم، كما أن العادات تتعلق بالسلوك الخارجى، أما التقاليد فتتعلق بسلوك المجتمع بكليته، فالاحتفال بأعياد الميلاد والزواج تعتبر عادة، أما الاحتفال بميلاد نبى أو زعيم فيعتبر تقليداً.

١- د. السيد عبد العاطى السيد و د. محمد أحمد بيومى. الاستراتيجيات المنهجية ... للهجرة النفطية عن أعضاء هيئة التدريس بقسم الاجتماع - كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ص ص٦٤- ٧١.

الفصل الثانى عشر
المعتقدات والأيديولوجيا

الإعتقاد هو مجموعة من الأفكار الكلية الخاصة بالعالم الطبيعى والإنسانى، والتى يؤمن بها الشعب فيما يتعلق بالعالم الخارجى والعالم فوق الطبيعى، فالإنسان يفكر فى العالم وكيف خلق، وما مصدر القوة والسلطة فيه، وما الذى يجعل الأشياء تسير بخيره أو شره، ويحاول أن يتخذ موقفاً يساعد على الحصول على حاجاته، فيجد فى هذه المعتقدات السائدة فى مجتمعه ما يعينه على بناء علاقاته مع بيئته الخارجية لكى يضمن الغذاء والحماية من الأمن وكذلك يتمكن من تحديد مكانه فى العالم ومن مصيره، وعلاقته بجماعته ومجتمعه، ومعرفة حقوقه وواجباته ومصالحه ومركزه، وبما ينبغى أو لا ينبغى فى علاقاته الإنسانية وهكذا.

ويحلل نسق المعتقدات إلى عدد من الجوانب أو من الأنساق الفرعية، وذلك مثل الاتجاهات والأيديولوجيات، والأديان، والعلم والقيمة نوع من الاعتقاد، وتدخل ضمن نسق المعتقدات الكلى للإنسان، فهى تحدد ما ينبغى أن يكون، وما لا يجب أن يكون. وهذه الأفكار هى مثل مجردة سواء إيجابية أو سلبية، فهى لا ترتبط بأى نوع من الاتجاهات أو المواقف، بل هى تعكس فقط اعتقاد الفرد نحو وسائل وأهداف مثالية.

وتنبع هذه المعتقدات من نفوس أبناء الشعب عنت طريق الكشف أو الرؤية أو الإلهام، أو أنها كانت أصلاً معتقدات دينية - إسلامية أو مسيحية أو غير ذلك، ثم تحولت فى صدور الناس إلى أشكال أخرى جديدة بفعل التراث القديم الكامن على مر الأجيال. فلم تعد بذلك معتقدات دينية رسمية

بالمعنى الصحيح. أى أنها لا تحظى بقبول وإقرار رجال الدين الرسميين، وقد كان الشائع أن يطلق عليها فى الماضى اسماً ينطوى على حكم قيمى واضح، إذ كانت تسمى خرافات أو خزعبلات.

ومن الواضح أن هذه التسمية كانت صادرة عن رجال الدين الرسمى، سواء فى الخارج أو عندنا. لأن المعتقدات التى تدور حول هذه الموضوعات الغيبية، ولا تتفق وتعاليم الدين الرسمى، ولا تستحق من وجهة نظر أصحاب هذا الدين اسم معتقدات.

ولقد كان للعقيدة الدينية كأحد أهم هذه المعتقدات نفوذاً دينياً واسعاً عن طريق النفوذ الذى كان لها عبر القرون.

التنظيم والعقيدة :

يبالغ بعض الناس مبالغة شديدة فى الدفاع عن أفكارهم حول البنية التنظيمية، وقد يشككون فى إيمان من يخالفهم الرأى فى ذلك، والحقيقة أن نوع التنظيم الذى نختاره هو مسألة رأى ووجهة نظر جماعية ليس لها علاقة بالعقيدة، فنحن نستطيع أن نختار النظام السرى أو العلنى، البنية الهرمية أو غيرها، السلطة المركزية أو غير المركزية، اللجان المحلية أو المتخصصة ... الخ. وكل هذه مجالات للبحث والاجتهاد. ولا يوجد فى الإسلام نظام ملزم، ويتوقف اختيار نظام دون آخر على الشورى فى أين تكون مصلحة الأمة، وليس هذا مجالاً من مجالات الفقه كي تصدر عبره الفتاوى، فإذا وجدنا بالتجربة أن نظاماً خاطئ فعلينا استبداله بأحسن منه وهكذا[1].

وتتمثل أهمية المعتقدات فى جوانب ثلاثة، هى:

١- د. هشام يحيى الطالب. دليل التدريب القيادى. ص٢٦٣.

١- إمداد الإنسان بمعلومات عما هو حقيقى وما هو مزيف وعما هو جيد وما هو ردئ، وما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه.

٢- قدرتها على استثار العواطف والتأثير فيها.

٣- أنها باعتبارها إستعدادات للإستجابة فإنها لابد أن تؤدى بالشخص إلى اتخاذ سلوك ما أو القيام بعمل ما.

والمعتقدات عامل معنوى هام يجعل الرأى ينمو ويزداد نتيجة التزامه بهذه العقيدة ومبادئها، كما أنها الملاذ الأخير لتربية الأجيال ولضمان وجود رأى عام مستنير مترابط لديه قيم روحية عالية، لكى يتفاعل ويتواءم مع الحياة المادية الحالية وبالتى نستطيع أن نضمن عدم سيطرة المادة على الحياة البشرية، وعدم تحول الإنسان إلى آلة صماء يحركها الأدباء حيثما يريدون. وما أكثر الشواهد فى عالمنا المعاصر من هجرة الشباب ونبذهم للعالم المادى، مما يقلل من شأن الأمة، ويضعف سواعدها، ويشتت جموعها، وما ذلك إلا لضعف أثر الدين وعدم وصوله إلى عقول الشباب بصورة سليمة تؤدى إلى عقيدة أبدية راسخة.

وتتميز المعتقدات الشعبية ببعض الحقائق التى تميزها عن سائر الأنواع الشعبية الأخرى، فاللغة الشعبية تنطق وتكتب، وتتطلب وجود شريك ليتم معه حديث، ومجتمع يتفق على رموز هذه اللغة. كذلك الزى الشعبى، أو الحلى، وأدوات الزينة كلها تستمد قوتها من إظهارها للناس وإعلانها، والعادات الشعبية لابد أن تمارس، فتظهر بالضرورة على الملأ. أما المعتقدات الشعبية فهى على خلاف هذه العناصر الشعبية أصعبها كلها من التناول وأشقها فى الدراسة والبحث، لأنها خبئة فى صدور الناس. وهى لا تلقن بين الآخرين، ولكنها تختزن فى صدور أصحابها، وتتشكل بصورة مبالغ فيها أو مخففة

يلعب فيها الخيال الفردى دوره ليعطيها طابعاً خاصاً. وهى مع تمكنها فى أعماق النفس الإنسانية موجودة فى كل مكان سواء عند الريفيين والحضر عند غير المثقفين، كما عند الذين بلغوا مرتبة عالية من العلم والثقافة، وصاروا يخضعون فى حياتهم وفكرهم للأسلوب العلمى، وهى بدرجات متفاوتة بالطبع – فى كافة الطبقات، وعلى كافة المستويات.

ومن الخصائص المميزة للمعتقدات الشعبية – ما يعرف بالأفكار أو المواقف الإنسانية العامة أو ما يعرف بالأفكار الأساسية، على حين نجد أن العادة الشعبية كالاحتفال ببداية العام أو بمناسبة من المناسبات، مهما كانت بدائيتها وبساطتها تحمل بصمات شعب معين، وتعبر عن شخصيته. والعادة دائماً بنت شعب معين، ومنطقة معينة، وتراث تاريخى معين.

ومن المعتقدات التى تربطها أكثر من رابطة قرابة نوعية، وإن كانت مستقلة من حيث نشأتها تلك الأفكار والأحاسيس التى تحرك الناس إزاء الظواهر العادية والشاذة كتصورات الناس عن الزلازل، والبرق، والخسوف، والشهب ... إلخ. وذلك تصورات الناس عن أسرار بعض الظواهر الفيزيقية والنفسية، كالأحلام والنوم والميلاد والموت ورؤية المستقبل بأنواعها ووسائلها المختلفة.

ويدخل فى هذا الإطار المعتقدات الدائرة حول الروح وأشكالها، وحول قوة الحياة، أو مبدأ الحياة، وعن أماكن تواجدها فى الجسم الإنسانى كالرأس، والجمجمة، والقلب، والقدمين، واليدين، ورفات الجسد، والدم، واللعاب، وقلامة الأظافر، والخلاص (خلاص الوليد ...) وهذه الظواهر جميعاً يمكن أن يطلق عليها اسم "النظائر الثقافية".

ويتوسل الإنسان إلى القوى العليا كالآلهة أو الشياطين أو الفتشى عن طريق الصلاة، كما يسترضيها بواسطة الأضاحى أو القرابين، ويتوسل إليها بالنذور والحج والزيارة، ويستعين بها للحصول على البركة ولتحقيق أغراض من العمليات السحرية التى يمارسها، ويعرف التراث السحرى آلاف الصيغ والدعوات للعن القوى الشريرة، أو استرضاء القوى الخيرة واستعدائها على الشر، كما تستخدم الأحجار والنباتات والحيوانات والنجوم والأشكال والصور والكلمات والتراتيل والأفعال فى هذا الصدد للتأثير فوق الطبيعى على تلك القوى فوق الطبيعية، وإخضاعها لإرادة الإنسان أو إتقاء شرها.

وتتمثل المعتقدات الشعبية فى:

١- السحر، ويتضمن الآتى :

أ- الاعتقاد فى أشياء وأفعال تجلب الحظ، وأخرى ممنوعة أو مكروهة.

ب- التوقى مما يجلب الشر أو النحس.

جـ- اللعن بمعنى إستعداء القوى غير المنظورة بقصد إيذاء الملعون.

د- التبرك وذلك باتخاذ مراسيم أو النطق بعبارات يقصد بها جلب الخير.

هـ- العين: الاعتقاد أن نوعاً معيناً من العيون له تأثير طيب وآخر له تأثير ردئ.

و- الأيام: هناك أيام من الأسبوع وأخرى على مدار السنة لها تأثير طيب، وأخرى ذات تأثير تخشى عاقبته.

ز- الأعداد: إذ يعتقد بالمثل أن لبعض الأعداد تأثيراً مكروهاً أو غير مستحب، وأخرى ذات دلالة طيبة.

ح- الاعتقاد فى قدرات خاصة للأسماء والكلمات كأسماء الله وأسماء الأشياء وأسماء أخرى.

ط- الاعتقاد فى استقراء الغيب كالكشف عن المستقبل بقراءة ورق الكوتشينة أو استنطاق الودع.

ى- الجانب الاحترافى من الممارسة السحرية كالتنويم، وأخذ الأثر، وعمل الأعمال، والخواص السحرية للمعاون والأشكال المختلفة.

٢- الأولياء:

حيث تستوفى النقاط الآتية بالنسبة لكل ولى:

حكاية الولى - وصف ضريحه والمسجد بجواره - مناسبات زيارته فى غير أوقات المولد ومظاهر الاحتفال به، والمناسبات والأغراض التى يستنجد فيها الولى، أنواع النذور التى تقدم على ضريحه أو لمسه إن كان حسًّا، الإنتشار المكانى لعبادة الولى ومظاهر التكريم التى يتلقاها من أهل هذه المنطقة - الارتباط الموجود بين الشيخ وبين إحدى الطرق الصوفية فى رعاية هذا الولى، والإشراف على عبادته، وعلى مولده، بالألقاب والصفات التى تطلق على الولى، وتأخذ هذه الفقرة فى اعتبارها الأولياء الأحياء.

٣- تفسير الأحلام :

أ- تأويل الرموز. ب- الأنواعه الرئيسية للأحلام.

٤- الكائنات فوق الطبيعية :

وتشمل: ١- الجن. ٢- العفاريت. ٣- المردة.

٤- الهوائف. ٥- الملائكة. ٦- أرواح الموتى.

٧- أرواح الأشياء (مثل النباتات والأماكن).

مع السؤال عن أحوال تلك الكائنات: تشكيلاتها وتقمصاتها وحياتها (ماذا تأكل وأين تسكن) وتفاعلها مع الإنسان (كيف تحل منه وكيف تخرج منه).

٥- الأنطولوجيا الشعبية :

وتتضمن فكرة الإنسان الشعبى عن الأرض والسماء والكواكب والطقس ومقولات الزمان والمكان.

٦- **المعارف الشعبية:** الدائرة حول الجسم الإنسانى وأجزائه.

٧- **الطب الشعبى:** وفيه مثلاً: العلاج بالكى، والعلاج بالأعشاب، والعـــلاج بالرقية والعلاج بالزار (هنا مكان الزار كطقس معتقـــد). أمـــا الجانـــب الحركى فيدرس تحت بند الرقص، وكذا الموسيقى.

٨- المعتقدات الدائرة حول الحيوان وعلاقة الإنسان بالحيوان.

وبالإضافة إلى ما سبق، هناك تصنيفات أخرى للمعتقدات، وتشمل[١]:

١- الأنطولوجيا الشعبية.

٢- المعتقدات والمعارف المتصلة بالحيوان.

٣- المعتقدات والمعارف المتصلة بالشباب.

٤- الزمن فى المعتقد الشعبى.

٥- المعتقدات المتصلة بالأحجار والمعادن.

٦- المعتقدات المتصلة بالأماكن.

٧- المعتقدات والمعارف المتصلة بالإنسان.

٨- الطب الشعبى.

٩- الأحلام.

١٠- السحر.

١١- الكائنان فوق الطبيعية.

١٢- الأولياء.

١٣- المعتقدات المتصلة بالألوان.

١٤- المعتقدات الخاصة بالأعداد.

١٥- الروح فى المعتقد الشعبى.

١- د. محمد محمود الجوهرى. نفس المرجع. ص ص٤٢٢- ٤٢٤.

١٦- الطهارة والنجاسة. ١٧- أوائل الأشياء وأواخرها.
١٨- الإتجاهات. ١٩- النظرة إلى العالم.

ويرى وليام جيمس أن الفعل الإنسانى الهادف هو نتاج لتفاعل عنصرين أو قوتين لا يمكن الفصل بينهما، هى: الإرادة والاعتقاد، لأن الاعتقاد يتضمن وجود فكرة تسبق الفعل الإرادى، ولذا يقول جيمس "إن الإرادة والاعتقاد هى العلاقة بين الذات والموضوع، فهما إسمان لشىء واحد وللظاهرة النفسية وحدها"[١]. ويضيف جيمس أن مهمة الإرادة تكمن فى الحسم بين مجموعة من الأفكار، ثم يأتى دور الاعتقاد بالفكرة المختارة على ذلك مباشرة بالفعل الإنسانى، ولذا يرى جيمس أن العالم هو ما نعتقده ونصنعه. فقد أكد أن الخير والشر نسبيان يتوقفان على اعتقادنا نحن إذ يقدر أن التفاؤل والتشاؤم شيئان إنسانيان أى أن الإنسان إذا اعتقد أن العالم خير وسلك فى الحياة وفق اعتقاده هذا، فإن العالم يصبح خيراً حقاً، وإذا اعتقد بالتشاؤم ورأى أن العالم شر وسلك وفق ذلك فإن العالم يصبح شراً حقيقياً[٢].

ويعرف جيمس الاعتقاد بقوله الاعتقاد هو الإيمان بشىء يمكن الشك فيه من ناحية نظرية، وبما أن معيار الاعتقاد هو الرغبة فى العمل، فإنه يمكن أن يقال أن الاعتقاد هو الاستعداد والتأهب للعمل فى كل الحالات التى ليس لدينا برهان سابق على صحة نتائجها[٣]، وهنا نجد جيمس يقترب من مفهوم الأيديولوجيا.

1- w. James, The Principles of Pesychology Authorized Edition, P. 321.

٢- د. محمود زيدان. وليام جيمس. ص١٨٤.

٣- وليام جيمس. العقل والدين – الجزء الثانى. ص٦٠.

وترى البراجماتية أن الاعتقاد هو المبدأ الأول الذى يسبق الفعل، ويقول "بيرس" فى هذا الصدد. مادام الاعتقاد هو قاعدة للفعل وتطبيقه يتضمن شكا أكثر وفكر أكثر، وفى الوقت نفسه هو مكان للتوقف، فهو أيضاً مكان للبدء فى التفكير[1]. فالاعتقاد إذن بصحة الفكرة يعد دافعاً قوياً للنضال من أجل تحقيقها. وهذا ما يذهب إليه جيمس، إذ يقول: إن إرادة الإنسان لفى حاجة دائمة إلى قاعدة تعمل وفقاً لها، فإذا لم تجدها اخترع منها[2].

ولا يجعل جيمس من الاعتقاد فكرة عقيمة ترتبط بإرادة ذاتية أو عقيدة فردية محضة، وإنما لابد أن يكون لها وقع اجتماعى وسند موضوعى، فهو لا يدع الاعتقاد رهناً بإرادة تعسفية تقول للشىء كن يكون، بل يرى أن كل اعتقاد لا ينسجم مع غيره من الاعتقادات لابد أن يكون اعتقاداً خاطئاً.

وتعتبر المعتقدات مصدراً من مصادر الرأى العام ... وأحد العوامل الهامة فى تشكيل هذا الرأى، فهى تسهم فى تكوين الطرق والأساليب المعتادة فى النظر إلى الأحداث، ومعالجتها، والتى تتوقع الجماعة من أعضائها أن يسلكوها بالفعل إزاء قضية أو موقف أو مشكل معينة.

الأيديولوجيا

هى الأفكار العامة المقبولة من المجتمع وعملياته الداخلية، ومركزه العلمى وتاريخه، وهى كذلك الأحكام العامة من الحقائق التى يعتنقها الناس دون مناقشة، وهى أيضاً القيم المقررة والمقبولة والأهداف المحددة للمجتمع[3].

١- هربرت شنيدر. تاريخ الفلسفة الأمريكية. ص٣٤١.

٢- وليم جيمس. العقل والدين. ص٥٨.

٣- د. نبيل اسكندر. علم اجتماع المعرفة. ص١٥٢.

وتقوم الأيديولوجيا – كما يقول وليام جيمس – على الاعتقاد فى مبادئ وأفكار لم يتم التحقق من صدقها على أساس علمى(١).

ونحن نعرف أن الأيديولوجيا كانت تنظم قوى دافعة للتقدم الإنسانى، ولهذا أكد جيمس العلاقة الجدلية الضرورية بين الاعتقاد والإرادة كعملية أساسية لإنجاز الأفعال الهامة فى تاريخ الفرد والجماعة(٢).

وتعتبر الأيديولوجيا مصدراً للأفكار اللازمة من أجل صياغة ما يعرف بالمبررات العينية فى المواقف الاجتماعية التى لا يستطيع أعضاء التنظيم أن يسيطروا عليها، وإن كانوا لا يشعرون رغم ذلك أنهم مضطرون إلى أن ينسبوا إليها شكلاً معيناً من أشكال النظام، فرغم أن عالم التنظيم يبدو عالماً موضوعياً ذا بناء إنسانى فإنه يبدو فى بعض الأحيان عالماً ضخماً وهائلاً أمام الأفراد للضبط.

ويقال دائماً أن الأيديولوجيا عبارة عن نسق من الأفكار يوجه الأفعال ويقاس على أساسها السلوك الفردى أو الاجتماعى، ومن أجل هذا أيضاً كان لكل مجتمع نسقه الخاص الذى يتفق مع تاريخه وظروفه الخاصة، وثقافته المميزة وليس غريباً أن نجد فى كل مجتمع مجموعة من التبريرات أو الأفكار تقوم بوظيفة هامة، تتلخص فى إظهار التنظيم الاجتماعى بالمظهر الطبيعى الذى يتفق وطبيعة الأشياء.

وتمثل الأيديولوجيات معنى ذاتياً للضبط، وفى هذه المواقف نستطيع تعلم أهداف التنظيم باعتبارها محاولات من جانب أعضائه لإضفاء المعنى

---

١ – د. حسن محمد الكحلانى. فلسفة التقدم. ص٢٤٩.

2- Gilbert Smith, Social Work and the Sociology of Organization, P.10.

على المناخ الاجتماعى فى تنظيمهم. فمن المحتمل مرة أخرى أن تختلف الأهداف باختلاف الجماعات، وقد تتصارع أيضاً فى بعض الأحيان.

والواقع أن هذه الأمور جميعاً لا تثبت على حال، بل إنها تتغير دائماً، ولكنها حينما تتغير يتغير معها النسق الأيديولوجى الذى يعطيها الإطار العقلى الذى يبررها، ومن أجل هذا نجد أن كثيراً من العادات الاجتماعية تكون بمثابة القوانين كالإجراءات الخاصة بالزواج، أو علاقات المودة والاحترام المتبادل أو واجبات القرابة بغض النظر عما إذا كانت داخلة ضمن تشريع مكتوب، لأنها فى أثرها تكون أحياناً أقوى من القوانين المكتوبة، ولذا فإن كثيراً من القوانين التى تأخذ بها المجتمعات تكون ذات أساس أيديولوجى.

وفى التنظيم الحديث يوجد أيديولوجية إدارية تعمل على الواقع التنظيمى، فهى تعمل على تذويب الفوارق بين مختلف فئات التنظيم، وتدعيم السلام بينها، وإحلال روح صناعية جديدة مستندة إلى التعاون والولاء للإدارة التى كانت بطبيعتها تابعة لإدارة مركزية قوية تمارس عليها ضغوطاً من نوع خاص.

وفى مصر تخضع إدارة المصنع لإدارة مركزية تمارس عليها بطشاً، نظراً لتكفل المصنع بتصنيع منتج جديد لم تكن مصر قد ألفته من قبل، واعتبار هذا المنتج مصدراً من مصادر الحصول على العملات الأجنبية التى هى عماد عملية التنمية الإقتصادية.

ولقد أحسن مديرو الإدارة الإقليمية بموقف الإدارة المركزية نحوهم، وذلك عن طريق تحقيق الأهداف التنظيمية العامة (الإنتاجية)، ولكنهم ما لبثوا أن اصطدموا بضغوط خارجية تكنولوجية واقتصادية، أساسها الاعتماد على العالم

الخارجى، ابتداء من المواد الخام حتى التسويق. وكان لزاماً أن تواجه هذه الضغوط عن طريق تدعيم الجبهة الداخلية المتمثلة فى عمال وموظفى التنظيم.

وهكذا وجدت الإدارة الإقليمية نفسها فى موقف يتطلب ولاء الأفراد لها، وربطها بها، وتبنى شعارات تهدف إلى ربط الأفراد بالأهداف التنظيمية العامة، ومواجهة الضغوط التكنولوجية والاقتصادية الخارجية التى كانت تتطلب منهم مرونة كافية فى التكيف معها.

وتتكون الأيديولوجيا من العناصر الآتية :

١- الأفكار العامة المقبولة عن بناء المجتمع وعملياته الداخلية ومركزه العالمى.

٢- الأفكار العامة المقبولة من تاريخ هذا المجتمع.

٣- الأحكام العامة عن الحقائق التى يعتنقها الناس دون مناقشة.

٤- قيم مقدرة ومقبولة وأهداف محددة للمجتمع.

ويعد الحزب مصدراً للأفكار، بل إن الأحزاب تختلف باختلاف الأفكار التى تسهم بها، وجرى اعتبار هذه الأفكار أساسية. والأحزاب الشيوعية والفاشية أمثلة واضحة للأحزاب الأيديولوجية. وتعتبر الأحزاب الكاثوليكية أحزاباً أيديولوجية، لأن هناك نسقاً من الأفكار فى الكتابات الكاثوليكية التى تشن طريقها إلى وثائق الحزب الكاثوليكى.

ومع هذا فإن الرابطة بين الأيديولوجيا وواقع الحزب غالباً ما تكون ضعيفة، وحتى تكون الكنيسة قوية من الناحية المالية، وعدد السكان الكاثوليك كبيراً، فإن الحزب الكاثوليكى يتحول إلى حزب مصلحة أكثر من كونه حزباً أيديولوجياً. وحين نؤكد نظرية الحزب الكاثوليكى الوئام بين الطبقات يصبح الحزب أقرب إلى الأحزاب القومية.

وثمة أحزاب أخرى يعتبرها الناس أحزاباً أيديولوجية مثل الأحزاب الإشتراكية، لكن تدهور الاشتراكية فى الغرب وصل حداً جعل الأحزاب تعتبر أحزاباً مصلحة، إذا كانت أحزاباً عمالية أو متعددة المصالح، أو أحزاباً قوية تسعى إلى توسيع نطاق حب الجماهير لها.

ويبدو هنا سؤال مؤداه - ما هى القيم التى يسعى إليها الحزب ويدعو لها؟ وهل يسعى الحزب إلى النفوذ بقوة حتى يمكن استبعاد استغلال الظروف؟ فإذا ما سعى الحزب لكسب السيطرة على نظام الحكم بالطرق السلمية، وتم انتخابه للحكم بأسلوب دستورى، أما الأحزاب الأيديولوجية فقلما تحترم الدستور سواء كانت فى صفوف المعارضة، أو فى السلطة[1].

١- د. حسين عبد الحميد رشوان، الأحزاب السياسية وجماعات المصلحة والضغط، ص ص٢١٧- ٢١٨.

الفصل الثالث عشر

الرأى العام

يعتبر الرأى العام القوة الحقيقية التى توجه المجتمع، وهو يشير إلى الآراء والاتجاه العام الذى يسود المجتمع نحو موضوع معين، أو حكم اجتماعى حول مسألة وقضية معينة بعد مناقشات متبادلة وواعية، وبمعنى آخر فإن الرأى العام هو إرادة الشعب، ولما كان من الصعب اتفاق جميع أفراد المجتمع على موضوع معين، فقد يوجد رأى آخر هو رأى الأقلية البسيطة، فإن الرأى العام هو رأى الأغلبية، والفكرة السائدة بين جمهور من الناس يرتبطون بمصالح مشتركة إزاء موضوع يحدث حوله جدل، ونقاش، ونوع من الاحتكاك والتفاعل فى المجتمع[١].

وعليه فإن الرأى العام هو ظاهرة اجتماعية تنتج عن تفاعل مجموعة من الآراء المختلفة التى تسود بين أفراد المجتمع وتتبلور فى شكل موضوعات معينة، وهو ليس اتجاهاً انفعالياً يصدر عن الدهماء التى تجتمع اجتماعاً عابراً، وإنما هو حكم عقلي يصدر عن جمهور مترابط، ويناقش نقاشاً عقلياً باستخدام الفكر والشعور، لا الإنفعالات والإنزلاق فى تيارات الإثارة الغريزية.

وهناك فارق بين الرأى العام والرأى الخاص، حيث أن الأخيرة ظاهرة نفسية تخص الشخص الذى يعتنق هذا الرأى. أما الرأى العام فهو ظاهرة اجتماعية، وهو الرقيب الأول على الأفعال الاجتماعية، بأنه أقل تعرضاً للتغير من الرأى الخاص.

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. العلاقات العامة والإعلام من منظور علم الاجتماع. ص٢٢٧.

وبالرغم من أن مصطلح الرأى العام لم يستخدم بهـذا المـسمى إلا فـى أواخر القرن الثامن عشر، نتيجة لظهور الجماهير الغفيرة بسبب النمو السكانى السريع حينذاك، فإن المناقشات القديمة المتعلقة بالرأى العام، لا تختلف كثيـراً عن المناقشات الحديثة من حيث إدراك مدى النفوذ الذى يفرض الـرأى العـام على تصرفات الإنسان وحياته اليومية. فقد سماها مونتسكيو العقـل الجمعـى Espirit General، وسماها روسو الإدارة العامة.Volunte Generale

أما الإختلاف الوحيد بين المناقشات القديمة والمناقشات الحديثة فى هذا الصدد، فهو ذلك الذى يتعلق بإدراك مدى النفوذ الذى يفرض الـرأى العـام على تصرفات الساسة والفلاسفة[1].

وكلمة الرأى العام هى ترجمة للإصطلاح Public Opinion، وهـو يتكون من لفظين: الرأى والعام، وتعنى كلمة الرأى Opinion كما جاء فى المعجم الوسيط، الاعتقاد والتدبر والنظر والتأمل وهو من الناحيـة الفعليـة معرفة الفرد، وخلاصة المعلومات التى تصل إليه، وهو تعبير عما يجب أن يكون عليه الوضع، وليس وصفاً لما هو كائن بالفعل، وهو سلوك يتحول إلى واقعة، وإلى حدث سلوكى بمجرد الإفصاح عنه لموضوع معين.

وقد أجمع معظم الباحثين على أن الرأى هو وجهة النظر التـى يعبـر عنها تعبيراً خارجاً ومكشوفاً – أى لابد أن يخرج الرأى من الخبر الـداخلى للفرد بواسطة الألفاظ والرموز والإشارة القادرة على توضيح المعنى المراد إلى العالم الخارجى لتعبر عن الاتجاه النفسى لموضوع معين، وذلـك حتـى يمكن أن يقال أنه رأى مستقل من الأشخاص.

١- انظر. عوائشة محمد حقيق. الرأى العام بين الدعاية والإعلام. ص ص١٥- ١٦.

أما كلمة "العام" فتقال للعام فى كل أمر – كما جاء فى قاموس المحـــيط – اسم جمع للعامة، وهى كما يقول بلومر تعنى[1]: جماعة من عامة الشعب، تشترك فى الرأى وفى الموقف، وهى تشير إلى قاسم مشترك بين أعــضاء الجماعة لمصلحة أو مسألة تثير اهتمامهم، أو نسبة مؤثرة فـــيهم، ويتــصف بالعقلانية، والإعلان عنه، أو الإفصاح وبيانه Manfestation.

والعام على خلاف الخاص، فالرأى العام يختلف عن الــرأى الخـــاص والرأى الشخصى، وهو لا يرتبط بالفردية، أما الرأى الخاص فهو لا يتعلــق بالوحدة الذاتية، وإنما بالوحدة الكلية، وعلى ذلك يمكننا القول بأن الرأى العام فيه مصلحة عامة وقضية عامة.

أما الرأى العام فيعرفه السيد عليوه، بأنه: ما يحتفظ به الفرد لنفسه ولا يبوح به لغيره إلا للمقربين فقط ... خوفاً من تعريض نفـــسه للــضرر، ولا يظهر أثره وفاعليته فى الرأى العام إلا فى حالة التصويت فى الإنتخابـــات، حيث يعبر كل فرد عن رأيه الخاص وهو فى مأمن من كل سوء، أما الرأى الشخصى فيحدث عندما يعبر الفرد عن وجهة نظره فى موضـــوع معـــين، ويكوّن الفرد لنفسه بعد تفكير فى الموضوع، ويجـــاهر بـــه النـــاس دون أن يخشى من ذلك شيئاً.

أما العام فهو المشترك – أى الصفة الغالبة والخاصية المشتركة بـــين المجموعة، وذلك كقوله أن صفة الشهامة هى صفة غالبة على العرب، وأن صفة الكرم هى صفة عامة فى الشعب المصرى – أى خاصية مشتركة بين كل المواطنين وغالبيتهم. والعام هو المعلن أو المعروف بين الناس، فيقال أن

١- د. محمد منير حجاب. أساسيات الرأى العام. ص ص١٥- ٢١.

فعلاً معيناً أضحى فضيحة عامة، أى أنها أضحت تتصف بـصفة العلانيـة، فهى معروفة، أو فى حكم المعروفة من الجميع.

وفى ضوء ذلك لا يمكن أن يكون الـرأى العـام وليـد الإرهـاب أو الضغط، وإنما يجب أن ينبعث من الإنسان الذى يعبر عن ذاته تعبيراً حـراً وتلقائية كاملة[١].

وقد صبغه العلامة تارد Tard[٢] بصبغة فردية، واعتبره محض تقليد، ففى كل مجتمع من المجتمعات أفراد يمتازون بمواهب خاصة وقدرة علـى الإبتكار والتجديد ... فتسرى موجه بين أفراد المجتمع الآخرين نحـو تقليـد هؤلاء الأفراد النابهين، وهكذا يتكون الرأى العام.

وعرف ماكينون W. A. Mackinon (١٨٢٨) الرأى العام أنه: رأى فى موضوع ما يضمره الأشخاص المتميزون بالذكاء، وحسن الخلق، وهـو يتسم بالإنتشار التدريجى فيقتنيه كل الناس تقريباً حتى لو تباينوا فى مستواهم التعليمى. أما لاوويل L. A. Lawell فيعرف الرأى العام بأنه قبول لواحـدة أو اثنين أو أكثر من وجهات نظر متضاربة يقبلها العقل والمنطق باعتبارها حقيقة[٣].

ويرى كولى[٤] أن الرأى العام لن يكون تجمع لأحكام فردية مختلفـة، ولكنه تنظيم تعاونى يتم عن طريق اتصال التأثير المتبادل والمشترك، وربما يختلف الرأى العام عن افتراض أن الأفراد ربما يكونون فى تفكيـر معـين

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. نظرية الرأى العام. ص ص١١- ١٢.

2- William Benton (Publicher), Encyclopedia Britannica, PP. 831.

٣- د. غريب سيد أحمد. المدخل فى دراسة الجماعات الاجتماعية. ص١٧١.

٤- د. حسين محمد على. العلاقات العامة فى المؤسسات الصناعية. ص٣٥.

كأفراد منفصل الواحد عن الآخر. بيد أن هذا يتلاشى حينما نرى أن الرأى العام بمثابة سفينة تبنى عن طريق مئات الأفراد لن يستطيع الواحد بعينه بناءها على انفراد. أما ليونارد دوب Leonard Dob فيرى أن الرأى العام يعنى اتجاهات ومواقف الناس إزاء موضوع يشغل بالهم بشرط أن تكون هذه الجماهير على مستوى اجتماعى واحد.

وصبغ جينزبرج Ginsberg[1] الرأى العام بصبغة اجتماعية، ففى رأيه أن الرأى العام رغبة مبهمة تسود المجتمع، وتهدف إلى المحافظة على كيان المجتمع، فهو ظاهرة اجتماعية، وينتج تلقائياً من تفاعل مجموعة الآراء المختلفة التى تسود بين أفراد المجتمع، وتتبلور فى شكل موضوعات معينة، وهكذا فإن الرأى العام يختلف عن الراى الخاص، فالرأى العام هو رأى الجماعة، أما الرأى الخاص فهو رأى فرد.

وعرفه البيج Albig بأنه ثمرة تفاعل الآراء والأفكار داخل أى جماعة من الناس وعرفه جيمس برايس فى كتابه الديموقراطيات الحديثة أنه اصطلاح يستخدم للتعبير عن مجموع الآراء الذين يدين بها الناس إزاء المسائل التى تؤثر فى مصالحهم العامة والخاصة.

والرأى العام ليس مجرد رد فعل بسيط أساسه العرف والتقاليد، بل هو على العكس من ذلك قد ينطوى على الخروج على التقاليد، فهناك وعى وتفكير للمشكلات، فالجماعة -مثلاً- قد تواجه بمشكلة من المشكلات تتطلب حلاً، وتتصل برغبات الجمهور وحاجاته، فيهب القادة لتحديد المشكلة وإلقاء الضوء عليها، واقتراح ما يرونه لحلها. ويعلن المختصون والمعنيون بالأمر ملخص خبراتهم ومعلوماتهم، ثم يدور النقاش الحر عن كل جانب، وفى كل

١- د. محمد محمود الجوهرى. العلاقات العامة فى المؤتمرات الدولية. ص١٥٥.

مكان، وتمتزج الأفكار بالعواطف، وتختلط التحيزات بالحقائق، وتتصارع المصالح والمبادئ، وتصدر الأحكام المختلفة. ويكون الرأى النهائى للجماعة هو حصيلة الاحتكاك بين هذه القوى جميعها بما فيها من أفكار محافظة وأخرى تقدمية.

وهكذا تعبر الجماعة عن رأيها العام، وعلى أساس هذه الأحكام ومدى صحتها ولياقتها يرجى للجماعة أن تبقى وتعيش، أما إذا كانت هذه الأحكام الجماعية قاصرة فاشلة فإنها تصبح معامل هدم وفناء للجماعة[1].

وعلى ذلك فإن الرأى العام ليس اتجاهاً انفعالياً يصدر عن جمهور الدهماء التى تجتمع اجتماعاً عابراً وإنما هو حكم عقلى يصدر عن جمهور مترابط، ويناقش نقاشاً عقلياً باستخدام الفكر والشعور والانفعالات والإنزلاق فى تيارات الإثارة الغريزية.

ومن العلماء من يرى أن للرأى العام مفهومان، مفهوم ذاتى، ومفهوم موضوعى، فالمفهوم الذاتى هو رأى عدد من الأفراد تجمع بينهم آمال وأهداف مشتركة. والمفهوم الموضوعى هو الرأى الذى يتبلور واتضحت معالمه نتيجة للظروف البيئية المشتركة. وتأسيساً على ذلك فإن الرأى العام يشمل نواحى الحياة الاجتماعية والثقافية والسياسية باعتبارها جميعاً وحدة متكاملة فتختلط فيها جميع الشئون المجتمعية، وما اعتنقه المجتمع على مر العصور من قيم خلقية ودينية، والرأى العام من هذا المنظور صنيعة الروح الاجتماعية السائدة من ذات المجتمع المستقر مستمداً من التقاليد والأفكار والأهداف العامة، وهو يختلف عن الرأى العام المتغير والمتقلب لدى الجماعات الإثنية Ethnic Groups فى مجتمع بذاته.

١- د. إبراهيم إمام. العلاقات العامة والمجتمع. ص ص١٧٢- ١٧٣.

ويتكون الرأى العام فى ضوء العوامل الكامنة فى الأفراد، وهى عوامل البيئة والوراثة والدين والمستوى الاقتصادى، والطبقة الاجتماعية، وتكــون آراء المتعلمين واعية مستنيرة. أما الجهلاء فيصدرون أحكاماً فجة ومتحيزة. ومن تفاعل هذه الآراء جميعاً يظهر الرأى العام، وهو رأى الجماعة. وقــد يكون رأياً مستنيراً يعبر عن الذكاء، وقد يكون رأياً متحيزاً يعبر عن الغباء. وهكذا فالرأى العام هو رأى الجماعة بشقيها من مؤيدين ومعارضين، وإذا لم تقبل المعارضة الرأى العام النهائى، فإن الجماعة تنقسم على نفسها. .

وتتميز المجتمعات المتقدمة عن المجتمعات المتأخرة بقوة ونفوذ الرأى العام فيها. ففى المجتمعات المتقدمة يكون الرأى العام فيها كل شىء، فى حين لا يكون للرأى العام أى أثر أو قوة فى المجتمعات المتأخرة بسبب عدم ثقافة أفراده، وفقدهم أو تحيزهم وإنقسامهم[١].

ويشترط فى تكوين رأى عام وجود الحكم الديموقراطى، ذلك أن الحكم الديكتاتورى يعمل على كبت الحريات، وتضطر هيئات المجتمع أن تعمل فى الخفاء. أما الحكم الديمقراطى فإنه يوفر للفرد حرية الرأى والفكر والتعبيــر بالكتابة فى الصحافة، مما يعمل على تكوين رأى عام. وكذلك تساعد سهولة المواصلات ونشر الثقافة، وانخفاض نسبة الأمية على تكوين الرأى العــام، كما يساعد وجود روح التعاون والمحبة والتضامن الاجتماعى علــى قيــام الرأى العام. هذا وتعتبر الخطابــة والمحاضــرات والــصحافة والإذاعــة والمؤتمرات والسينما والمسرح من أهم مكونات الرأى العام، كمــا يــساعد وجود روح التعاون والمحبة والتضامن الاجتماعى على قيام الرأى العام.

ويتم التأثير على الرأى بإحدى الطريقتين :

١- د. عادل حسين. العلاقات العامة. ص١.

١- الضغط واستعمال القوة.

٢- الإقناع، إذ لا تستطيع أى شركة مساهمة أن تزيد رأسمالها أو من عدد أسهمها إلا عن طريق إقناع الجمهور بفائدة استثمار أموالهم. ويتم ذلك عن طريق الروايات السينمائية أو المسرحية أو الصور الكاريكاتيرية والصحف والخطب والأحاديث والمقابلات والنشر القصصى والمكتبات والمناقشات العامة.

ويعكس الرأى العام التقاليد، فأفراد المجتمع يشعرون أنه صادر عن سلطة تعلو إرادة الأفراد، وهى العادات والتقاليد. ومع ذلك فقد يخرج الرأى العام من العادات والتقاليد، فهو ليس رد فعل للعادات والتقاليد، وإنما ينبثق حيث تزداد حدة النقاش، وتمتزج الأفكار وتتصارع المصالح، وتصدر الأحكام المختلفة، ويكون الرأى العام النهائى للجماعة محصلة الاحتكاك بين هذه القوى جميعها بما تنطوى عليه من أفكار محافظة وأخرى تقدمية[١].

والرأى العام مصدر من مصادر القانون، بل إن القانون قد يسقط إذا سحب الرأى العام ثقته منه، كما يسقط أحكام كبار الموظفين، وقد يؤدى إلى إقالة الوزارة.

والرأى العام قوة توجه المجتمع نحو صالحه فى كل ميادينه المختلفة، فهو قوة يخشاها الحكام والسياسيون، وغالباً ما تقوم هذه القوة بإقالة وزير، وتعيين بدلاً منه. ولا يقتصر أثر الرأى العام على الحكام والسياسيين، ذلك لأن الجرائم البشعة، وأعمال البطولة، وصعوبة الإمتحانات بالنسبة للطلبة، والمعاملة القاسية للخدم، كل ذلك يثير الرأى العام.

١- د. إبراهيم إمام. العلاقات العامة والمجتمع. ص١٤٨.

وحيث أنه على جميع الشركات الصناعية تبعات اجتماعية تجاه المجتمع التى تعيش فيها، لذلك فمن المهم أن يشعر الرأى العام فيها بأهمية وجود هذه الصناعات فى مجتمعه، وأن توفر السلطات الحكومية لها الخدمات العامة كحماية ممتلكاتها من السرقات ومن الحرائق، وأن تبذل جهدها لعمل صيانة مستمرة للطرق، وتحسين شبكة المواصلات، وتوفير المساكن والمستشفيات والمدارس، ووسائل النقل العامة بأسعار معقولة للأفراد والعاملين فيها وما إلى ذلك[١].

وتشكل الدعاية الرأى العام. فالرأى قبل الدعاية لا يعدو أن يكون مادة خاماً غير مشكلة، فإذا ما تناولته الدعاية الحزبية السياسية شكلته وأجهزته وأعدته للقياس، وأصبح رأياً عاماً بمعنى الكلمة، ولما كان الرأى فى صورته الأخيرة هو مزيج نتج عن تأثير الدعاية فى الرأى العام، فإن الأحزاب السياسية تعتبر خالقة للرأى العام، فهى تخلقه بالدعاية ثم تعبر عنه[٢].

وكما تختلف الدعاية من بيئة إلى أخرى، تختلف كذلك من حزب سياسى إلى حزب آخر، فما يلجأ إليه حزب من الأحزاب يختلف عن الوسائل التى يلجأ إليها حزب آخر، تبعاً لاختلاف لون الحزب وفلسفته، فالأحزاب الشعبية والأحزاب الجماهيرية غالباً ما تكون يسارية، وهناك أحزاب تقوم على العاطفة. وتأخذ الأحزاب السياسية بمختلف وسائل الدعاية فى سبيل الدعوة للحزب، فمن الأفكار التى يعتنقها الرأى العام عن طريق الدعاية والصحف والخطباء إلى عقد مؤتمرات دورية أو مؤتمرات عامة إلى الإذاعة والنشرات والكتيبات أثناء الحملات الإنتخابية.

١- د. عادل حسين. التنظيم الصناعى وإدارة الإنتاج. ص٩٩.

٢- انظر. إبراهيم إمام. الإعلام والاتصال بالجماهير. ص ص١١٠- ٢٢٣.

فأحزاب اليمين توصف بأنها أحزاب محافظة ذات نزعة رأسمالية واستعمارية، وهى تستهدف الدفاع عن ثروات البلاد ولاسيما كبارهم، وهى إذا قدمت المعونة لجمهرة الشعب والطبقة العاملة فإنها تفعل ذلك عن كره.

إلا أن للرأى العام مساوئ وأخطاء أبرزها الإندفاع والتهور، وقد يستغل استغلالاً سيئاً، فمثلاً قد تقوم الأحزاب السياسية بتعبئة الرأى العام ضد الأحزاب الأخرى، كما قد يستخدمه أصحاب المذاهب لرواج مذاهبهم، وكذلك الدول ذات المصالح المتباينة. كما قد تقوم الهيئات والبيوتات التجارية والمالية والصناعية بصرف الملايين كى تؤثر على الرأى العام، وتوهمه بمتانة مركزها ودقة صناعتها وتفوقها.

وتلجأ هذه الأحزاب إلى دعايات واسعة النطاق، وذلك عن طريق شراء الصحف والكتب، لتأييد أفكارها. وهى تعتمد على إنفاق الأموال الطائلة لتجد صدى لأفكارها فى أوساط الجماهير. ومن هذه الأحزاب ما تظهر أفكارها فى قالب حتى لا تكشف عن وجهها النقاب فترى الجماهير مساوئها.

أما الأحزاب الوسط فتؤمن بفكرة التطور والتقدم، وهى تؤيد الملكيات المتوسطة والصغيرة، وتعمل على الحد من سيطرة الاحتكارات والرأسماليات الكبيرة، كما تعمل على رفع مستوى معيشة الفرد وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ولا تجنح هذه الأحزاب للعمل الثورى والانقلابات العتيقة، بل ترى الوصول إلى الحكم بالطريق البرلمانى المشروع، ويكسب الرأى العام إلى جانبها، وإقناع الناخب وجذبه إلى صفها، ويركز أصحاب اليسار على قوة العمال، وهو يستخدم أكبر عدد من الدعاة بين طبقات الشعب لجذبهم إلى الفكرة، وتتغلغل اللجان والخلايا بين العمال والشعب، ويسيطر رجال الحزب على الفكر وعلى تصرفات الأفراد فى سبيل تحقيق مبادئ الحزب[1].

١- د. محمد نصر مهنا. علوم السياسة – دراسة فى الأصول والنظريات.ص ص٢٥٤- ٢٥٥.

الرأى العام والأمراض :

يرتبط الرأى العام ببعض الأمراض، ويتمثل ذلك فى مرضى الأمراض العقلية، فهؤلاء المرضى أنفسهم وكذلك أقاربهم يعتقدون أن وصمة العار قد لحقتهم، وإذا أصاب مرض كهذا أحد أفراد العائلة، فإنهم يخفون أمــره عــن الناس، وإذا أودع المريض المستشفى تبقى وصمة العار مرتبطة به وبأهله. ومن ثم فإن فرصة الحصول على مركز مرموق أو الحصول علــى حيــاة اجتماعية نشطة أو الزواج تكون بعيدة المنال[١].

1- Omar El Garem, Clear Psychiatry for Students and Practitioner, P.2.

الفصل الرابع عشر
القانون والسلطة

القـانــون

القانون هو أحد المعايير الاجتماعية، ولا يمكن للمرء أن ينـاقش هـذا الموضوع دون إجراء تفرقة بينه وبين قوانين الظواهر الطبيعية، وبينه وبـين المعايير الاجتماعية الأخرى. وإذا كانت كلمة قانون تعنى أى مبـدأ ثابـت أو موحد، أو كل قاعدة مطردة، كالعلاقة بين ظاهرتين، بحيث يحدث أمر معـين كلما توافرت ظروف معينة، وتعنى فى طياتها معنى الاسـتمرار والاسـتقرار والنظام، فإننا يكون لدينا تنوع من القوانين، مثل: قانون الكون، وقانون الجاذبية الأرضية، وقانون البقاء للأصلح، وقانون العرض والطلب، والقوانين السماوية.

وقد اختلف العلماء فى إجراء التفرقة بين القانون والمعايير الاجتماعية، فالبعض أقامها على أساس نوع الجزاءات التى تفرضها كـل منهـا، وأقـام البعض التفرقة على أساس وضع تصنيف للمعايير يوضع تحت فئاته العامة المختلفة جميع أنواع المعايير التى توجد، وبوجه عام فقد ميز العلمـاء بـين العادات، والعرف، والتقاليد، والقيم، والقانون[١].

وقد اكتشف العلماء أن السلوك الجمعى والعادات والعـرف والتقاليـد، والقيم لا يمكن أن يضمنا فى المجتمعات المعقدة مستوى عادياً للجماعة دون انحراف، إلا إذا توافر فى المجتمع عنصر القانون. والقانون هو مجموعـة قواعد اجتماعية تستخدم القوة أو تهدد باستخدام القـوة بأسـاليب معروفـة ومحددة من قبل التنظيم، وتحقيق العدالة بين الأفراد، وتعترف محاكم الدولة

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. القانون والمجتمع. ص٣.

بهذه القواعد وتشرحها وتطبقها. وهى قواعد ملزمة للأفراد، ومن يخرج عليها يلقى العقاب على يد الدولة، ومن ثم فالقانون وسيلة للضبط الاجتماعى على مستوى المجتمع ككل.

والقانون كلمة غير عربية مشتقة من كلمة يونانية معناها الأصل، والأصول بمعناها الشائع هى العرف أو القاعدة الاجتماعية العامة، وعلى ذلك فالأصول أقرب إلى القانون من حيث الإلزام، فنحن نقول الأصول أن تفعل كذا، بمعنى أنه يجب فعل كذا بناء على قاعدة اجتماعية عامة تعارف عليها الناس فى المجتمع[1].

وتؤدى كلمة قانون فى اللغات الأجنبية معنيين: أحدهما موضوعى، وهو القانون بالمعنى المعروف، والثانى ذاتى، وهو العدل أو الصواب. وقد ورد فى القرآن الكريم كلمة قسطاس فى قوله سبحانه وتعالى: "وأوفوا الكيل إذا كلتم وزنوا بالقسطاس المستقيم" (الإسراء ٣٥)، وتعنى الميزان، ويعبر به عن العدالة. وفى خطاب الفلاح الوضيع منذ أربعة آلاف سنة، والذى شبه فيه المدير العظيم للبيت بالميزان رمز العدالة، ومنذ ذلك العهد السحيق الموغل فى القدم صار الميزان رمز العدالة فى الدولة المتحضرة.

وعرف جورفيتش القانون بأنه محاولة لتحقيق العدالة فى محيط اجتماعى معين، والعدالة فى رأى جورفيتش ليست مثالاً ولا عنصراً ثابتاً، ولكنها نسبية القانون، ونسبية العدالة ترجع إلى حقيقة مؤداها اختلاف التجربة القانونية الاجتماعية.

وذهب البعض إلى القول بأن القوانين تستهدف حماية حرية أعضاء الجماعة، أو أنها توزع الحقوق والواجبات بطريقة عادلة، وتحمى المصلحة

١- د. حسن الساعاتى. علم الاجتماع القانونى. ص١٠٤.

العامة لأعضاء المجتمع. وقد تعرض هذا التعريف للنقد، إذ هناك معايير أخلاقية تمنح السلطة غير المحدودة لشخص مستبد على شعبه. وهذه المعايير لا تحمى مصالح وحريات وحقوق أفراد الشعب، وإنما تحمى مصالح الحاكم المستبد[1].

والظاهرة القانونية ظاهرة معقدة، تضم عناصر متعددة ومختلفة وبعضها واقعى، والبعض الآخر مثالى، وتتميز بخصائص متعددة بعضها رسمى، والبعض الآخر غير رسمى.

والقانون يخضع للتغيير، وفى هذا الخصوص قرر دين روسكو بوند Deen Rosco Bond أن القانون يجب أن يكون ثابتاً ومستقراً، ومع ذلك فهو لا يستطيع أن يبقى ثابتاً بدون تغيير. ففكرة القانون تنطوى على الجزاء. ويختلف الجزاء فى طبيعته ومن حيث الجهة التى تتولى توقيعه على الأفراد عن صور الجزاء الأخرى التى تنطوى عليها قواعد العرف أو الأخلاق أو الدين.

وتتميز القاعدة القانونية بالخصائص الآتية :

١- **الحاجة إلى القانون:** لا يستقيم أمر المجتمع إلا فى ظل سنن وقوانين يخضع لها الناس جميعاً، ذلك أن وجود المجتمع وما يتضمنه من علاقات عائلية أو اقتصادية أو سياسية يمكن أن تنقلب إلى فوضى دون هذه القوانين والسنن، حيث يسلك الفرد وفقاً لإرادته ومشيئته.

٢- تتميز القواعد القانونية بأنها محددة تحديداً دقيقاً، ومخصصة، وتشتمل على طرفين: حاجة الحق وصاحب الواجب، ثم موضوع الحق، وموضوع الواجب، وإشارة إلى المصدر الرئيسى له، ثم مجموعة اعتبارات تتعلق بالزمان والمكان، والظروف المختلفة وطريقة الفعل، ويمكن أن يكون صاحب الحق فرداً أو جماعة.

١- د. السيد عبد العاطى السيد وسامية جابر محمد. القانون والمجتمع. ص٢٩٠.

٣- **صفة الإلزام:** يعتبر القانون ملزماً، ووجود عنصر الإلزام هو الذى يعطى للقاعدة القانونية القوة فى التنفيذ، وإلا ما كانت تلك القاعدة إلا توجيهاً للناس يأخذوا به أو لا يأخذوا به، فيفقد بذلك النص التشريعى أو النص القانونى فاعليته فى تنظيم السلوك الاجتماعى والحياة فى المجتمع.

٤- **صفة العمومية:** تتميز القاعدة القانونية بالعمومية، فهى تصدر للعامة – أى مجموع الناس، وليس بالتخصيص لشخص معين، أو لعمل معين. والكل أمام القانون سواء – لا تمييز بين فرد وآخر، ولا جماعة على جماعة.

٥- **صفة التجريد:** تصدر القاعدة القانونية مجردة بالغرض والهدف الذى تستهدفه دون تحديد الأشخاص الذين يمكن أن يشملهم أو يصيبهم ما يستهدفه حكم القاعدة القانونية نفسها. فهى تتوجه إلى كل من يتوافر فيه صفة بعينها لا إلى شخص بعينه، فقانون التكليف عام مجرد يتوجه إلى كل من تتوافر فيه صفات معينة تتعلق بالجنس والسن والقدرة البدنية، بينما لا يعتبر القرار الصادر بتعيين موظف أو بدعوة شخص للخدمة العسكرية قاعدة قانونية لأنه إنما يتوجه إلى شخص معين بالذات.

وهناك فارق بين القواعد القانونية والقواعد الأخلاقية، فالأولى تحددها الدولة تحديداً دقيقاً، أما القواعد الأخلاقية فمن يخرج عليها لا يلقى العقاب من جانب الدولة، فليست هناك سلطة تصدر الأوامر للناس بأن يرفعوا القبعات احتراماً للسيدات، أو أنت يدفعوا الإكراميات لخدم المطاعم، أو لجعل المقابلات يوم الخميس أو يوم الجمعة أو يوم الأحد، أو الخروج إلى الحدائق يوم شم النسيم، وإنما يواجه من يخرج على القاعدة الأخلاقية بالضمير الأخلاقى الذى يتبدى فى التوبيخ والسخرية والاحتكار من جانب أفراد المجتمع، ودون سلطة رسمية من جانب الدولة.

والقانون لا يعاقب على النية إلا بقدر ما يصدر من الشخص من أفعال، أما الأخلاق فيعاقب عليها، فالقانون - مثلاً - لا يعاقب على الحسد أو احتقار الآخرين[١]، وكثير من القواعد الأخلاقية قد تصبح قوانين، وبالعكس هناك قوانين قد يعدل عنها المشرع فيلغيها لأنها لم تكن ذات فائدة. كذلك يعتبر الدين مصدراً للقوانين، وقد برهن فوستيل دى كولانج Fustel De Coulange على ذلك، وأبان أن الشعوب البدائية لم تكن لتُطع القانون إلا أنه عند الآلهة.

ويختلف القانون عن العادات فى أن القانون عبارة عن قواعد معروفة ومكتوبة، أما العادات فهى قواعد غير مكتوبة، وقد تتطور العادات فتصبح قانوناً تنفذه السلطة، هذا وتعتبر العادات أحد مصادر القانون، فمثلاً تعتبر العادات أحد مصادر القانون الإنجليزى، وهى أساس مجموعة من أهم مبادئ القانون العام. كما أن العادة الجمعية هى التى مهدت لظهور بعض القوانين التجارية مثل مهلة الثلاثة أيام لسداد الحساب المطلوب، أو إدخال التسعيرة فى القانون. كما أن العادات الجمعية فى الولايات المتحدة الأمريكية الخاصة بالتفرقة بين البيض والسود فى الحقوق السياسية أدت إلى إلغاء بعض أحكام الدستور. وقد يخلق القانون عادات جماعية مثل القوانين التى تنظم ساعات العمل، أو تفرض استكمال الشروط الصحية.

هذا والقانون يعلو على العادات، إذ يمكن أن تلغيها المحاكم، بل وتعاقب من يقوم ببعضها، فارتفاع نسبة الجرائم فى صعيد مصر نتيجة عادة الأخذ بالثأر أدت إلى منح قانون بمعاقبة من يفعل هذه العادة.

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. المجتمع - دراسة فى علم الاجتماع. ص ص٢٠٠-٢٠٩.

ومنذ بداية التصنيع كانت الحكومة تصدر القوانين والتشريعات التي تنظم علاقات إدارة العمل، كما تصدر القوانين الخاصة بالضرائب لحماية المنتجات المحلية، والقوانين الخاصة بمنع الاضطرابات والعصيان.

العرف والقانون :

لعب العرف دوراً بارزاً فى تكوين قوانين الدولة، وينطبق ذلك على القانون الفرنسى خاصة فى الأقاليم الشمالية، ويعتبر العرف كذلك من أهم مصادر القانون فى إنجلترا وأمريكا، فكثيراً من النظم القانونية غالباً ما يصدرون الأحكام فى ضوء الممارسات العرفية، ولكن قد يصعب على القاضى العام العلم والإحاطة الكاملة بالأعراف، لذلك يستعين بالرجوع لأهل الاختصاص فى مهنة معينة، ففى الغرف التجارية يستنير بما تعطيه الغرف التجارية من شهادات مكتوبة فى هذا الشأن.

ومن أمثلة ما جرى عليه العرف من توزيع أعباء تأثيث بيت الزوجية بين الزوجين، وكذلك وقف التأمين وسقوطه كجزاءات مدنية مصدرها العرف التأمينى. ومن ذلك أيضاً العرف المنظم لمواعيد الإخطار لدى إنهاء عقد العمل.

هذا وليس للعرف دور فى مجال التجريم أو العقاب، ذلك بالنظر إلى أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون.

القانون فى الحياة العسكرية :

يتفاعل القانون والتقاليد فى الحياة العسكرية، حيث ينظم النسق العسكرى مظاهر السلوك العسكرى البسيط عن طريق القانون، بالرغم من أن التقاليد تحكم سلوك العسكريين بصفة مباشرة. فالقائد العسكرى مسئول تماماً عن سلوك مرءوسيه، والسلطة الممنوحة له تمكن من ضمان الإنضباط

داخل وحدته، وإذا ما أخلت الوحدة ككل أو بعض أفرادها بقواعد الإنضباط، فإن قائدها مسئول عن ذلك[١].

القانون والصحة :

وفى مجال علاقة القانون بالتمريض نذكر أن الممرضة تتجه إلى النهوض بمستوى مهنتها. ويعتبر التشريع من بين الوسائل التى تسهم فى رفع مستوى مهنة التمريض، وتستطيع الممرضة أن تسهم بمجهوداتها فى إصلاح التشريعات الصحية والقوانين الخاصة بالرفاهية العامة للمجتمع.

السلطة Authority

لا تسير المجتمعات مهما كانت بسيطة أو معقدة كيفما اتفق ذلك. أن كل نواحى الحياة اليومية تتطلب التوجيه. كذلك لا تستمر الثقافات فى سيرها على أساس عشوائى، لأن الاتجاهات والمعتقدات تتطلب حماية وتعزيزاً دائماً، وقد أكد أصحاب نظرية العقد الاجتماعى وتحليلهم لرغبة الأفراد لوجود سلطة عليا لها الكثير من الصلاحيات التى ترعى بموجبه الاتفاق أو العقد الذى أبرم بين الحاكم والمحكومين وتستمد شرعية قوتها وسلطتها من رغبة الأفراد وإرادتهم لنشأة المجتمع.

والسلطة السياسية هى من معطيات الطبيعة البشرية، ويشير التاريخ إلى أنه منذ وجود عدد من الناس فى مجتمع واحد، وأنه مهما كانت المجتمعات البسيطة أو المعقدة لا تسير سيراً عشوائياً، وإنما وجدت معهم بالضرورة سلطة تنظيمية بشكل من الأشكال تحدد أعباء العلاقات المختلفة بينهم، وهكذا لازمت السلطة الجماعات الإنسانية منذ أن وجدت، وإن كان التعبير عنها ظل

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. العلاقات الاجتماعية فى القوات المسلحة. ص ص٢٠٥- ٢١٠.

يلاحق هيكلها، وما ذلك إلا فى شكلها دون جوهرها. إن السلطة هى بعينهـا لدى الجماعات المتخلفة، ولدى الجماعات السياسية المتقدمة فى عصرنا على السواء، وما الاختلاف إلا فى درجات التنظيم، إنـه اخـتلاف فـى الحكـم والكيف، وليس البت فى الجوهر[١].

وهذا ما يفسر طبيعة سعى الإنسان لضرورة وجود سلطة أو قوة ملزمة لها صفة الإجبار للجميع حتى يوفـوا بتعهـداتهم والتزامـاتهم وواجبـاتهم ومسئولياتهم نحو الجماعة التى ينتمون إليها، إذن لابد أن تكون هناك جهـة موجودة وقائمة لإصدار القرارات يناط بها بعض الأفـراد فـى المجتمـع، ووضع القرارات والقوانين وما يتصل بها من إجراءات يمكن أن يطلق عليها اسم السلطة. أما ممارسة السلطة فيطلق عليه اسم "الضبط".

من أجل هذا كانت السلطة هى الحق المقرر لجماعة من النـاس فـى وضع قرارات ملزمة فيما يتصل بالحياة أو أوجه النشاط الخاصة بالآخرين، أو هى القدرة على التأثير فى سلوك الآخرين لتحقيق الأهداف التنظيمية.

فمن حق الأب أو الأم المعترف به أن يضع الطفل فى سريره، ومـن حق واضع الضرائب أن يفرض ضريبة معينة، ومن حق القاضى أن يحكـم على الجريمة والإنحراف، ومن حق الإمام أن يقيم الصلاة. وعلى ذلك فـإن أنساق السلطة متضمنة فى كل نسق اجتماعى. ولكن موضع السلطة واختيار الهيئة وامتداد الفعلة يختلف من مجتمع إلى آخر.

أما الضبط فينظر إليه على أنه وجه واحد من الدور الاجتماعى – أى وجه من وجوه السلوك التى نتوقعها من أناس معينين فـى أمـاكن معينـة، وأزمان معينة أيضاً[٢].

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. فى القوة والسلطة والنفوذ. ص٧٣.

2- W. Goldschmitt, Understanding Human Society, P. 91.

وينطوى هذا التعريف على ثلاثة عناصر: الحق، والتصرف، والقـوة. فالقوة تعطى الحق لصاحبها - أى تعطيه المساندة والتدعيم الـلازم لطلـب الأشياء، وتوقع الالتزام من الغير. وامتلاك هذا الحق يخول صاحبه التصرف إنما بنفسه أو بواسطة الغير، كما تعنى السلطة القوة فـى اسـتخدام أنظمـة الثواب والعقاب، حتى يمكن أن تتحقق التصرفات المطلوبة.

وقد ظهرت نظرية السيادة التى صاغها "بودان Bodan"، تحقيقاً لعلاقات السيادة والقانون إلى القول بأن الدولة فى حاجة إلى سلطة قادرة علـى سـن القوانين المنظمة للحياة الاجتماعية. والسلطة هنا هى السلطة السياسية التـى تمنح الصفوة الحاكمة الشرعية فى جميع الممارسات الرسمية قبـل المجتمـع على مستوى الفرد والجماعة، وعلى مستوى المؤسسات الاجتماعية المختلفة، وذلك عن طريق التنظيم الذى يمكن الصفوة من العمل المباشر.

والسلطة ظاهرة أساسية فى السلوك الإنسانى، وصفها جوفينيل بقولـه: "إن ظاهرة السلطة أقدم فى أصلها من تلك الظاهرة التى تسمى دولة". فضلاً عن أن السيطرة الطبيعية لبعض الأشخاص على الآخرين هى المبدأ الأساسى فى جميع التنظيمات الأساسية، إلا أن السلطة السياسية تتميـز مـن حيـث التعريف الكامل للمفهوم، فهى قديمة قدم الحكومة ذاتها. وهى ركن هام مـن أركان الدولة، حتى أن البعض يعرف الدولة بالسلطة، والبعض الآخر يعرفها تنظيم لسلطة القهر.

وهناك من يعتبر السلطة السياسية هى الحكومة، والحكومة هى الهيئة التى تعبر عن سيادة الحكومة، وتدير شئونها، تخضع لسلطاتها الأفراد والأموال[1].

والسلطة السياسية ظاهرة اجتماعية، ثابتـة بمقومـات ثلاثـة تـشكل كينونتها، وهى القوة والشرعية، والخيرية. فالـسلطة الـسياسية تقـوم فـى

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. السلطة والبيروقراطية. ص ص٤- ٥.

ضمائرنا كقوة خيرة، ولذلك فهى شرعية – أى يقتضيها الخيـر العـام. إن مجرد القوة المادية لا تعنى السلطة السياسية، وأن الذى يجعل من القوة سلطة سياسية هو تمثلنا الجماعى لها – أى ربطها فى ضمائرنا بالخير العام، فتبدو لذلك شرعية.

ومن هنا تعرف السلطة السياسية بأنها ظـاهرة الاحتكـار الـشرعى لأدوات العرف فى المجتمع – أى ظاهرة الاحتكار الفعلى لأدوات العنف فى مجتمع كلى يتمثل فى ضمير جماعى قوامه يتمثل فى هذا الاحتكـار كـأداة لتحقيق المجتمع الهادئ. والسلطة لا تستمد قوتها من شرعيتها فقـط، وإنمـا يساعد على ذلك احتكارها لاستعمال القوة، إذ أنها هى السلطة الوحيدة التـى يحق لها استعمال القوة قانوناً. ومن ثم فهى تجمع بـين الرضـا والإكـراه، والشرعية والقوة، والخوف منها.

وتستمد السلطة من المكانة التى تتمتع بها الجماعات بنـاء علـى مـا تمارسه من سلطة تقليدية أو كاريزمية. وتحدد السلطة مجموعة من القواعـد العامة الملزمة، والمستمدة من اللوائح والقوانين الوضعية، وتخول صـاحبها حق إصدار قرارات لها ضد الجبر والإلزام بالنسبة للآخرين[١]. ومن ثـم لا يجوز لشاغل منصب رسمى أن يخترق حدود القواعد أو يخالف الـضوابط التى تحكمها، أو يتخطى الأوراق المخولة بموجبها، وبمقتضى هذا المنصب الذى يشغله، إلا اعتبر خارجاً على قواعد الجهـة ومعاييرهـا وضـوابطها النظامية، الأمر الذى يسوغ إزاحته من منصبه، ويبـرر مـساءلته وتوقيـع العقوبة عليه[٢].

١- أندرو وبستر. مدخل إلى علم اجتماع التنمية. ص ص٢٠٢- ٢٠٣.

٢- فاروق يوسف أحمد. القوة السياسية. ص ص٣٢- ٨٤.

ويؤخذ على هذا التعريف أن السلطة التى تستند على القوة تعتبر سلطة غير مشروعة، ولأنها فرضت على الشعب قسراً، ولا تستطيع البقاء طويلاً.

وعرف فايول Henri Fayol[١] السلطة بأنها الحق المقرر فى إصدار الأوامر، والقوة فى إجبار الآخرين على تنفيذها. وفرق فايول بين الرسمية والسلطة الشخصية، فالسلطة الرسمية هى التى يقتنع بها الشخص نتيجة للوظيفة التى يشغلها فى الهيكل التنظيمى، أما السلطة الشخصية فهى التى يتمتع بها الفرد نتيجة لذكائه ومعلوماته ومهاراته وخبراته وقدراته. وعلى ذلك يكون حق السلطة الرسمية للوظيفة، وليس لمن يشغل الوظيفة من الأفراد، بمعنى أنه نفس مسئوليات السلطات الرسمية المرتبطة بمركز رئاسى معين لتصبح حقاً لكل من يشغل هذا المركز من الأفراد.

وتقوم علاقة الرئيس بمرءوسيه على أساس الاختصاصات والمسئوليات المنوطة بها، والسلطة الرسمية المقررة التى يمارسها، وله فى ذلك الحق فى إصدار الأوامر، وعلى رءوسيه تنفيذها، فإذا امتنعوا أو قصروا ترتب على ذلك مساءلتهم[٢].

وتستخدم السلطة كأداة من أدوات الإدارة والسيطرة فى مجتمع ورموز معينة متعارف عليها. وقد يكون رمز السلطة عبارة عن ورقة واحدة عليها توقيع موظف رسمى وخاتم الدولة. ومن ثم هناك أمثلة كثيرة على رموز السلطة لا نستطيع لها حصراً. وذلك كالأوامر والقرارات والرخص والشهادات وما إلى ذلك. وهذا ما يطلق عليه الوثائق الرسمية التى نراها فى كل مكان. فنحن لا نستطيع - مثلاً - أن نوارى المتوفى التراب إلا بمثل

١- انظر. عبد الكريم درويش وليلى تكلا. اصول علم الإدارة. ص ص٣١٥- ٣١٦.

٢- د. إبراهيم عبد الهادى. استراتيجيات الإدارة. ص ص١٤٥- ١٤٧.

هذا، وهى عبارة عن رموز للسلطة. وتستخدم الصفوة الحاكمة نوعين من الرموز، منها ما هو خاصة، ومنها ما هو عام. فهناك الخاص وهى المباشرة، وهى الموجهة إلى أفراد بعينهم، وأسمائهم. أما النوع الثانى وهو العام، فهو ما ينطبق على كل فرد أو به تمييز كإشارات المرور، أو تعليمات ممنوع التدخين، أو تقديم مستندات معينة لجهة ما[1].

وتستمد هذه السلطة وجودها من رضاء الحكوميين وقبولهم لها، ولقد كان الرأى فى الماضى لا يسقط هذا الرضا طالما كان الحكام قادرين على إخضاع المحكومين، ولكن الإتجاه المعاصر يشترط رضاء المحكومين حتى تتوافر شرعية السلطة.

والسلطة لا تستمد قوتها من شرعيتها فقط، وإنما يساعد على ذلك احتكارها استعمال القوة، إذ أنها السلطة الوصية التى يحق لها استعمال القوة قانوناً، ومن ثم فهى تجمع بين الرضا والإكراه، الشرعية والقوة، قبولها والخوف منها.

والسلطة التى تتمتع بها الدولة تتميز عن السلطات العامة والخاصة وتتسم بصفات ذاتية، وقد أطلق عليها فقهاء القانون "السيادة"، وتعنى هذه الأخيرة أن سلطة الدولة سلطة عليا، لا يسمو عليها شىء، ولا تخضع لأحد، ولكن تسمو فوق الجميع وتفرض نفسها على الجميع.

وسلطة الدولة سلطة أصلية، فهى لا تستمد أصولها من سلطة أخرى، فالهيئات الإدارية الدنيا تستمد سلطتها من الهيئة الإدارية العليا، وهذه تستمد سلطتها من القانون، والقانون من وضع الهيئة التشريعية أو البرلمان،

١- د. اسماعيل على سعد. عولمة البيروقراطية بين المجتمع والسياسة. ص٩٧.

والبرلمان يستمد سلطته من الدستور، والدستور من صنع الأمــة، وسـلطة الأمة لا تعلوها أى سلطة. وفى ضوء هذا فإن سلطة الدولة سلطة أصــيلة. وهى بذلك تختلف من سلطة الهيئات المحلية واللامركزية.

ويشير اصطلاح السلطة إلى العديد من المعانى، فقد يطلق على مجلس أو هيئة لها صلاحيات التصرف فى منطقة معينة، مثل: سلطة الميناء Port Authority، أو سلطة الإدارة، حيث تقوم على العلاقات التى تـربط بـين الرئيس والمرءوس. فمدير المنظمة أو رئيس الإدارة أو رئـيس القـسم أو الفرع يمنح السلطة لإجبار الآخرين على الامتثال سواء أكان ذلك بالإقناع أم بالضغط أو العقوبات المادية أو الاجتماعية.

ويشير المصطلح كذلك إلى التكوين القانونى للدولة، حيث تنقسم السلطة إلى السلطة التشريعية والسلطة المغتصبة، والأخيرة هى ممارسة الضبط على الآخرين بطريقة ليست مقررة فى الثقافة. وهناك تقسيم آخر للـسلطة يقـوم على ثلاثة أنواع: الأولى: السلطة التشريعية، والثــانى: الـسلطة التنفيذيـة، والثالث: السلطة القضائية.

وقد ميز العلماء بين نوعين من السلطة، السلطة الـشرعية، والـسلطة المغتصبة، والأخيرة (المغتصبة) هى ممارسة الضبط على الآخرين بطريقـة مقررة فى الثقافة، ولذلك كانت الثورة فى حد ذاتها عبارة عن اغتصاب القوة، والأمثلة على ذلك كثيرة فى المجتمع الحديث، وقلما نجد مـشابها لهـا فـى المجتمعات البدائية التى تسير على أساس السلطة الأولى أى السلطة الشرعية، ولكن هناك حالات استثنائية كما يحدث فى جزر الأندمان حين يقوم شاب له صفات معينة ويغتصب سلطة لنفسه لا تناسب سنه، ذلك أن القاعدة هناك أن تكون السلطة الشرعية فى يد كبار السن.

وميز علماء آخرون بين ثلاثة سلطات: الأولى هى التنفيذية، والثانى هى السلطة الإدارية، والثالث هى السلطة القضائية. وتفرض السلطة الأولى التشابه والامتثال إلى قواعد مقبولة من السلوك، مثل الضبط الأبوى للأطفال، والمحاكم التى تعاقب المجرمين، والوظيفة الأساسية لهذه السلطة هى المحافظة على استمرار القواعد الإجتماعية والقانونية فى أدا ءعملها الأمر الذى يمنع الإنحراف والعدوان على الاتجاهات الثقافية العامة والنظام الاجتماعى ككل.

أما السلطة الثانية فإنها تسهم فى توجيه الأفعال داخل الوحدة الاجتماعية، وبدونها لا يمكن لأى جماعة مهما كان نوعها أن تنهض بالوظائف التى تحقق أهدافها، وتقوم اللوائح الأساسية للمنظمات المختلفة داخل المجتمع بفرض مثل هذه السلطة. والسلطة القضائية هى التى يناط بها حل الخلافات التى تنشأ بين الأفراد فى المجتمع مهما كان نوع هذا الاختلاف.

وتتطور مظاهر السلطة ومراكزها وأجهزتها المختلفة بتطور النظام الاجتماعى، فهى تميل إلى التطور من البساطة إلى التعقيد كلما تغير المجتمع من البدائية إلى القروية إلى الحضرية إلى الصناعية. وتبلغ السلطة أعلى مراحل التعقيد فى الأنساق الاجتماعية التى تدخل تحت إطار الدولة. وتترتب هذه الأنساق بما لها من سلطات على أساس نظام تسلسلى، لكل درجة فيه مركز من مراكز القوة، بل إن النسق الاجتماعى الواحد تتدرج فيه السلطات على نحو يرتب مراكز الناس وأدوارهم بالنسبة للنسق الاجتماعى، وبالنسبة لمجموع المجتمع.

ويحدث أن تفقد السلطات العليا اتصالها بالقواعد العريضة للنسق الاجتماعى، وتكون الفرصة سانحة لاضطراب السلطة أو للتعقيد الذى قد

يعطل تنفيذ القرارات أو إنجاز المشاريع. ومن أجل هذا كان لابد من إصلاح الجهاز الحكومى، إلا أن هذا أمراً صعباً، حيث يقتضى دراسة مراكز السلطة والضبط فى كل فروع هذا الجهاز بحيث للسلطات العليا أن تكون على صلة مباشرة بكل السلطات الأعلى، وأن يحدد مركز ودور ووظيفة كل سلطة داخل الجهاز.

والسلطة من الصفات الهامة التى يتميز بها النظام العسكرى، وتتوقف كفاءتها على المكانة والهيبة، وهى مدعومة بالنظم والقوانين المدونة والمعايير غير المدونة. وهى الوسيلة الشرعية لسلوك أبناء القوات المسلحة. وهى تتجسد فى ضمان طاعة الأوامر الصارمة من المراكز القيادية.

وتتركز السلطة فى النظام العسكرى فى المناصب القيادية والمسئولة التى تتولى عمليات تنفيذ القرار وتحقيق أهداف النظام. هذا ويتطلب تنفيذ أى قرار عسكرى خاص بالتدريب أو التعبئة أو الهجوم أو الدفاع يتطلب صدور القرار من المراكز القيادية فى السلطة، ومروره بالمراكز الوسطية، ثم القاعدية لوضعه موضع التنفيذ[١].

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. العلاقات الاجتماعية فى القوات المسلحة. ص٧٢.

الفصل الخامس عشر

البيروقراطية Bureaucracy

تشتق كلمة بيروقراطية من شقين الأول Bureaure بمعنى المكتب، والثاني Cracy وهى مشتقة من الأصل الأغريقى Cractis، بمعنى To Be Strong أى القوة أو الحكم. وعلى ذلك فالكلمة بمعناها العام، تعنى حكم وسلطة، وقوة المكتب عن طريق الموظفين. فهى نظام توزيع السلطات، والمسئوليات، وتنظيم العمل المكتبى لمواجهة التنظيمات السياسية أو الاقتصادية أو الدينية، والذى يأخذ شكلاً هرمياً أو هيرالكية Hierarkray للتدرج الوصفى. وتعتمد البيروقراطية على العلاقات الغير شخصية، والعقلانية، والتنظيم. وعلى ذلك فهى ليست العمل، ولكنها تنظيم العمل وتسجيل أعمال الآخرين.

وتستند البيروقراطية كذلك على التخصص وتقسيم العمل، مما يمكّن من تحقيق الكفاءة الإنتاجية، وعلى ذلك فهى نموذج معين للتنظيم الرسمى يخضع فيه للقواعد والقوانين المكتوبة. فهى إذن سلسلة مترابطة من واجبات ومسئوليات، حيث تتطلب آلية العمل الصناعى ضرورة تناسق أوجه النشاط المتخصصة، ويتطلب التناسق نسقاً من النظام والترتيب فى مراحل التنفيذ.

وفى ضوء ذلك فالمصطلح يشير فى الأصل إلى نظم العمل فى التنظيمات الكثيرة الحجم، والتى تتصف بالتطبيق الواسع لمبادئ التخصص وتدرج الوظائف والمسئوليات، وتعقد الإجراءات والقواعد وهذا النموذج من التنظيم الرسمى أصبح ضرورياً فى ظل النمو والتعدد الهائل للتنظيمات فى المجتمعات الحديثة. هذا وقد تطور مفهوم وشكل البيروقراطية بتطور المجتمعات وازدياد النشاطات وحاجات الأفراد.

أما المعنى الشائع لمصطلح البيروقراطية فى حياتنا اليومية فقد أسيء استعماله، إذ تشير إلى التعبير عن العلل والأمراض التى يتصف بها الجهاز الإدارى والمكتبى. والذى يمارس فى الإدارات المختلفة تجاه قضية ما، وأخصها التعقيد، والإلتجاء إلى الطرق الرسمية، والالتزام بهذه التعليمات والإجراءات المطولة الملتزمة حرفياً باللوائح، وانخفاض الكفاءة، وهرّم الكفاءة والبطء والمبالغة فى تقديم الأوراق، والبيانات والنماذج الطويلة المطلوب تقديمها، وكذلك البطء فى اتخاذا القرارات، والنزعة فى السيطرة، والتزام بحرفية القوانين، وعدم المرونة والتعطيل والتسويف فى إنجاز الأعمال عند الموظفين، والجمود التنظيمى.

ولعل قائمة السلبيات البيروقراطية والتى يمكن أن يضاف إليها، الإهدار فى استخدام الموارد، والتهرب المهنى، وانخفاض الكفاية، والمركزية، وانتشار ظاهرة اللجان، وسد قنوات الاتصال، وعدم وجود خطوط واضحة للسلطة والمسئولية، وعدم تحديد دقيق لمهام كل وظيفة، والإزدواجية والتكرار فى أداء المهام، وانعدام التنسيق بين أو حتى داخل الجهاز الواحد(١).

على أن الكثير من المعانى الشائعة للبيروقراطية لها أساس من الواقع. وقد أوضحت الكثير من الدراسات المعاصرة كيف أن الأداء الإدارى والتنظيمى للمنظمة الكبيرة التى تسير وفق قواعد وضوابط رسمية تفصيلية، يمكن أن ينحرف بالمنظمة عن مسارات الأداء الفعال الكفء. وهذا الإنحراف يتحقق حينما تبتعد المنظمة عن أهدافها الرئيسية وتغرق فى شبكة من الإجراءات واللوائح الجامدة المعقدة تعوقها عن تحقيق أهدافها.

1- See. Harold Laski, Ensyclopedia of Social Siences, Bureacracy, Vol. II.

وتعتمد البيروقراطية على مبادئ منها: التحديد الدقيق للإختصاصات، وتقسيم العمل، وتسلسل السلطات، كما تعتمد على العلاقات غير الشخصية، والعقلانية والتنظيم، وتنطوى كذلك على تسلسل للجهات المعنية بإصدار القرارات وتنفيذها، وذلك من أجل تحسين فعالية المنظمة، وزيادة قدرتها على أداء الأعمال.

وفى ضوء ذلك يشير المصطلح فى الأصل إلى نظم العمل فى التنظيمات الكبيرة الحجم، والتى تتصف بالتطبيق الواسع لمبادئ التخصص، وتدرج الوظائف والمستويات، وتعقد الإجراءات. وهذا النموذج من التنظيم الرسمى أصبح ضرورياً فى ظل النمو والتعدد الهائل للتنظيمات الحديثة. هذا وقد تطور مفهوم وشكل البيروقراطية بتطور المجتمعات وازدياد النشاطات وحاجات الأفراد.

ويشير المصطلح كذلك إلى الأجهزة الحكومية التى تقوم بتنفيذ مهام ووظائف الدولة فى إطار السياسة العامة التى تحددها الأجهزة السياسية.

وفى القرن الثامن عشر اكتسب مفهوم البيروقراطية معانى متعددة، فمنذ عام ١٧٦٤ وصف الفيلسوف الفرنسى البارون دى جريم Baron Gimme النظم المتبعة فى الحكومة الفرنسية، وحلل دى جرناى N. De & Gernay العلاقة بين المصالح العامة وبين ظهور التنظيم البيروقراطى للإدارة فى الحكومة. ومنذ عام ١٩٨٧ عرف قاموس الأكاديمية الفرنسية بأنها القوة والنفوذ اللذين يمارسهما رؤساء الحكومات، وموظفوا الهيئات الحكومية، وعرّف القاموس الألمانى البيروقراطية عام ١٨١٣ بأنها السلطة والقوة التى تمنح للأقسام الحكومية وفروعها، وتمارسها على المواطنين.

واستخدم موسكا مصطلح البيروقراطية فى كتابه الطبقة الحاكمة (١٨٩٥) ليشير إلى نمط معين من السلطة الحاكمة للدولة، وميز بين الحكام والمحكومين،

وقسم الفئات الحاكمة إلى الإقطاعى والبيروقراطى. وفى الدول الإقطاعية تكون الطبقة الحاكمة بسيطة البناء، ويمارس أعضاؤها السلطة بصفة شخصية مباشرة فى المجالات الاقتصادية والقضائية والعسكرية.

أما فى الجماعات البيروقراطية، فإن الجماعة أو الطبقة الحاكمة تمارس الحكم من خلال وظائف تنتظم فى منظمات تنفصل هذه الوظائف عن إنشاء من يشغلونها إلى حد كبير ومتخصص، وتتكون من مجموعات أو أقسام، ومن بين هذه الأقسام هناك جماعة تمنح الدولة البيروقراطية اسمها، وهى فئة الموظفين الذين يتقاضون أجورهم من الثروة القومية، ويتحكمون فى استغلالها بواسطة البيروقراطية.

وأورد روبرت ميشلز (١٨٧٦- ١٩٣٦) فى مؤلفه "الأحزاب السياسية" (١٩١١) معلومات تاريخية مقارنة بين الأحزاب السياسية، واكتشف مدى حاجة هذه الأحزاب إلى موظفين إداريين يمارسون السيطرة والنفوذ، ويقومون بالأعمال والمهام المختلفة، ثم لا يلبث هؤلاء الموظفون أن يتحولوا إلى متخصصين فى مختلف قطاعات التنظيم.

وتشير البيروقراطية عند ماكس فيبر (١٨٦٤- ١٩٢٠) إلى النموذج المثالى، ويتمثل هذا النموذج المثالى فى وجود درجة عالية من التخصص يعتمد على الخبرة والكفاءة، وبناء تسلسل من السلطة تتحدد فيه الاختصاصات والمسئوليات، ويشمل التنظيم البيروقراطى كذلك على نسق غير شخصى للعلاقات بين الأفراد، والفصل بين الملكيات الخاصة وملكيات التنظيم، ونظام الضبط المرتكز على قواعد رشيدة تعمل على ربط مكونات البناء من أجل إنجاز الأهداف.

والبيروقراطية – فيما يرى فيبر – هى عمليات مستمدة من أداء الوظائف

الرسمية طبقاً لقواعد ومعايير عقلية[١]، فهى تشير إلى الجهاز الإدارى القائم فى التنظيمات الخدمية، وعلى الأخص الحكومية منها. وتتميز هذه التنظيمات بوجود قواعد محددة موضوعية، تحدد بطريقة رشيدة التسلسل الإدارى لهذا الجهاز بالإضافة إلى ما تنظمه من حقوق وواجبات، فهى السلطة التى يمارسها الموظفون.

واستخدم فيبر البيروقراطية كرادف لمصطلح التنظيم تارة، كما يستخدمها كجهاز إدارى تارة أخرى، واعتبرها سلطة عقلانية رشيدة[٢].

وكلمة بيروقراطية ثنائية المعنى، حيث أن لها معنيان، الأول: هو المعنى العلمى المحايد، وهو يشير إلى التنظيم القائم على أسس معينة لتحقيق أهداف بذاتها، بما يحويه من أشخاص وإمكانيات مختلفة، وطرق مرسومة لإعداد العمال. اما المعنى الثانى والأكثر شيوعاً، فهو ينصرف إلى المعنى المستهجن للكلمة، ويقصد بها الجمود الإدارى، والتعقيدات المكتبية، والالتزام بالنصوص والإجراءات الرسمية والنزعة إلى السيطرة، وإساءة استعمال السلطة.

وعرف بيتر بلاو Peter Plau البيروقراطية بأنها التنظيم الذى يحقق أقصى حد من الكفاءة الإدارية[٣]، ووجه بارسونز وسيمون أن البيروقراطية تشير إلى التنظيمات الكبرى. واقترح اتزيونى استبدال كلمة البيروقراطية بمصطلح التنظيم، وأشار الفن جولدنر إلى مفهوم البيروقراطية القائمة على الخبرة. فالخبراء يصنعون القواعد والتعليمات ويقبل أعضاء المنظمة سلطة هؤلاء الخبراء. ويترتب على ذلك أن الرؤساء والمرءوسين يساندون القواعد والتعليمات

1- N. Hoozelis, Organization and Bureacracy, P. 39.

٢- د. السيد محمد الحسينى. النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم. ص٢٣.

٣- ف. هيدى. الإدارة العامة. ص٤٥.

لأنها تتفق مع قيمهم ويمنحون المركز الاجتماعي يتواءمون معها، فالعمال والإدارة يضغطون لوضع برنامج يكفل لهم الأمن والسلامة داخل المجتمع.

وعرفت البيروقراطية كذلك بأنها ممارسة السلطة عن طريق رجال الإدارة المحترفين.

ويمكن أن نميز بين تصورات متعددة لمفهوم البيروقراطية. فالبعض يرونه وحدة اجتماعية تحقق أهدافاً محددة. وآخرون يحصرون مجال بحوثهم في التنظيمات الكبرى، واعتبر دارسون من أمثال دى جورنى فى البيروقراطية هى الشكل الأساسى للحكومات والتى ينبغى أن يقارن بالأشكال الأخرى، مثل الديموقراطية، والأرستقراطية، ويمتد ذلك إلى التعارضات والتناقضات التى ينطوى عليها النظام الحكومى.

وعلى ذلك فالبيروقراطية ليست العمل، ولكنها تنظيم العمل الذى يستطيع أن يساير ما قدمته التكنولوجيا الحديثة من تقسيم للأعمال، وتدرج السلطة، وتوافر دور كبير من الموظفين يتم تعيينهم عن طريق اختبارات تكنيكية، ويقومون بأداء عملهم بمنأى عن التطور الشخصى، وبعيداً عن النزعات السياسية(١).

وقد ظهرت البيروقراطية وما ترتب عنها من مفاسد في أغلب دول العالم المتقدم منها والمتأخر. ففى ألمانيا تزايدت معدلات الرشوة خلال العقد الخامس من القرن العشرين، مما دعى المشرع الألمانى إلى التشديد فى عقوبة هذا الفرع من الجرائم الاقتصادية أو الفساد الاقتصادى بالمفهوم الجديد للرشوة، وشملت الرشوة أعضاء داخل المؤسسات العليا فى المجتمع، بالإضافة إلى تورط العديد من أفراد الجهاز الإدارى، أو البيروقراطى فى محاربة هذا السلوك الفاسد.

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. السلطة والبيروقراطية. ص ص١٠٠- ١٠١.

وقـد أورد ثومبسون Thompson[1] (١٩٦٢) الخصائص التالية للبيروقراطية إعتماداً على ما ذكره ماكس فير Max Waber ، وهى:

١- التخصص الوظيفى وتقسيم العمل.

٢- الكفاءة الوظيفية.

٣- مجموعة من القواعد والإجراءات الرسمية دون التحيز لأحد.

٤- سلسلة من الأوامر تحدد سلطة ومسئولية كل فرد.

وقد ظهرت البيروقراطية حيث تمكن ذكاء الإنسان من تنظيم النشاط الإنسانى تنظيماً يعلو فوق التنظيمات التى تقوم بها العائلة والعشيرة، فمشاريع الرى فى العصور القديمة وضبط الفيضان أدت إلى ظهور الحاجة إلى تقسيم منظم للعمل، وتتمثل البيروقراطيات القديمة فى الأعمال الروتينية لحكومات مصر القديمة، وفى مصر، والصين. إلا أنها فى شكلها القديم كانت تخرج عن نطاق اقتصاد المال[٢].

وقد نمت البيروقراطيات بنمو الحكومات وظهور الدولة الحديثة، والمنظمات والهيئات، وتطور الرأسماليات فى العصر الصناعى الحديث. فالفرد الذى يعمل فى مشروع بمفرده لا يمكن أن يتوصل إلى نفس درجة الكفاءة التى يصل إليها نفس هذا الفرد إذا عمل مع مجموعة من الأفراد على نفس المشروع من التخصص العملى، فضلاً عن الميل نحو الرسمية فى كل جانب من تنظيم مؤسسة العمل، أصبحت مؤسسة العمل أكثر تعقيداً فى تنظيمها الداخلى. كما أنشئت نقابات العمال؛ مما أدى إلى انتشار الاتجاه نجو البيروقراطية والنظامية فى كل جوانب الصناعات. وفضلاً عن ذلك فإن الحساب العقلانى لمخاطر

1- Paul D. Horton and Cherter L. Hunt, Sociology, P. 223.

٢- د. حسين عبد الحميد رشوان. المجتمع - دراسة فى علم الاجتماع. ص٢١٧.

الاقتصاد لا يقتصر فقط على حسابات النسق النقدى، إنما يعتمد كذلك على الظروف الاقتصادية والسياسية.

ومن ثم أصبحت التنظيمات الصناعية ذات طبيعة بيروقراطية فى المقام الأول، نجم عنها ما يطلق عليه اسم "البيروقراطية الصناعية"، والتى انطوت على عدة فوائد. ففى كل مدرسة صناعية وظائف ومراكز ومستويات من تخصصات مختلفة، مما يعمل على تنمية الخبرة والمهارة. كما تتوزع المسئوليات لاتخاذ القرار على أساس تدريجى. ولا يتوفر كذلك نسق ثابت للإشراف المركزى.

ومكنت البيروقراطية الصناعية من الاعتماد على قواعد موضوعية يستطيع أن يحتكم إليها فى تخطيط وتنفيذ كافة برامج الإنتاج، وتنظم الحوافز اللازمة لأداء العمل وأوجدت البيروقراطية اتجاهاً نحو تطبيق المعرفة والأساليب الفنية بما يتوافق مع التطور التكنولوجى من آلية وتعقيد وتقسيم دقيق للعمل.

وتوفر البيروقراطية الصناعية شبكة الاتصال بين أجزاء التنظيم طبقاً لتحديد المستويات والتخصصات، وتوحيد القيادات، مع تفويض السلطة من أجل تحقيق المسئوليات والتخصصات، وتسلسل القيادة، وسياق الأوامر(١).

كذلك فإن الارتباط الوثيق بين تنظيم المصنع وازدهار البيروقراطية يرتكز على حاجة المصنع إلى تخطيط بعيد المدى، وتقديرات محددة للمستقبل، وفرص توزيع المنتجات فى الأسواق، ومبلغ المنافسة الذى سيواجه التنظيم، ولاشك أن المجتمع الاشتراكى يكون أكثر بيروقراطية من المجتمع الرأسمالى لارتكازه على التخطيط.

١- د. قبارى محمد إسماعيل. علم الاجتماع الصناعى ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية. ص٢٩٢.

وقد ظهرت جوانب سلبية فى البيروقراطيـــة، فقــد صـــاحبها التعقيــد Complexity والمركزية، والسيطرة، والتزام حرفـــى بالقـــانون، والتمـــسك بالروتين فى دولاب العمل، وعدم المرونة، واعتبار الشكل أهم من الموضوع، والبطء فى اتخاذ القرارات لتجنب الأخطار، مما يترتب عليه أن فقد العـــاملون الإحساس بالعلاقة بين الارتباط الشخصى فى التعامل مع الإدارة والجمهـــور، حيث يحل محلها قواعد وأساليب تنظم التعامـــل، وبـــدأ العـــاملون يـــصنعون مصيرهم فى أيدى متخصصين فى أفعال الإدارة والنقابـــة. ولـــذلك ظهـــرت المشكلات التى قد تسبب الإحباط Frustration، وتبعث على الملل والسأم، أو القلق والتوتر.

وانطوت البيروقراطية على كثير من الخداع، حيث يتخيل الشخص أنـــه يستطيع أن يحل كل ما يواجهه من مشكلات عن طريق إصدار القرارات، ويعد هذا بمثابة أكاذيب ضالة، وحقبة هائلة فى طريق التنمية الاقتصادية والسياسية[١].

البيروقراطية والنسق العسكرى:

النسق العسكرى بناء لا شخصى تتحدد شرعية السلطة فيه فى المنصب. ويتميز النسق العسكرى أكثر من أى تنظيم آخر بالبيروقراطية، فتكوين الفـــرق والكتائب والوحدات العسكرية الأصغر تعتمد فى إدارتهـــا وتنظينهـــا وتنفيـــذ واجباتها على الهياكل العمودية والأفقية للسلطة العسكرية وتتوزع المـــسئوليات على من يشغلون أوضاعاً معينة فى التدرج الهرمى.

وتتطلب المعركة تنسيقاً دقيقاً للحجم الهائل من الرجال والمعـــدات، ممـــا يجعل البيروقراطية هى الشكل الأكثر فاعلية للتعامل مع هذه الظروف.

١- د. انظر. على عبد الرازق جلبى. دراسات فى المجتمع والثقافة والشخصية. ص٤.

ويتشابه النسق العسكرى مع النمط البيروقراطى فى استطاعة الفرد فـــى كل منهما أن يتحرك خلال السياق المهنى من مسئولية أقل إلى مسئولية أكبـــر، وإلى سلطة تقوم على الأقدمية أو الإنجاز الفنى أو كليهما.

ويفرض عدم التأكد من توقيت القتال النمط البيروقراطـــى فـــى النـــسق العسكرى، ذلك أن العمليات العسكرية غير محددة بإطار زمنى معين[١].

١- انظر. د. أحمد إبراهيم خضر. الجيش والمجتمع - دراســة فـــى علـــم الاجتمـــاع العسكرى. ص ص٩٧- ٩٨.

الفصل السادس عشر
المركز والدور

تخضع العلاقات التى تقوم بين الأشخاص لتنظيم معين، وذلك بمعنى أن كل شخص يرتبط بالآخر بطرق لها مستويات محددة تعتمد على أوضاعهم أو مراتبهم النسبية، حيث يتمايز ويتفاعل الأعضاء داخل الجماعات التى ينتمون إليها، فكل جماعة لها طرق معينة فى فرز أعضائها، وتحديد أفضليتهم داخل الجماعة، وقليل من الجماعات تحقق المساواة الكاملة بين أعضائها، فبعض الأعضاء يتمتعون بدرجة أكبر من الاحترام والتأثير، أو بدرجة من الحب والجاذبية، ومع مرور الوقت تحدد كل جماعة مراكز أو مراتب معينة لأعضائها أى أن الأعضاء يكتسبون مكانة معينة من الجماعة.

ويتحدد الوضع الاجتماعى Social Position للفرد عن طريق المهمة التى يشغلها، والتى يطلق عليها المكانة، ويتحدد طبيعة الوضع الاجتماغى نتيجة لاعتبارات معينة، مثل: السن، والجنس، والتعليم، والخبرة، والمهنة، والحالة الاجتماعية متزوج وغير متزوج، والوضع الطبقى، والمنطقة التى ينتمى إليها، والمحافظة التى ولد فيها أو يعمل بها، مثلاً، ونوع الوظيفة، له تأثير كبير على المكانة التى يمثلها الشخص. ومن هذه الوظائف أستاذ الجامعة ، ووظيفة الطبيب، ووظيفة المهندس، والوظيفة الحرفية (نجار، سباك، ميكانيكى).

ويرجع هذا التأثير بين الأعضاء داخل الجماعة إلى مكانة العضو خارج الجماعة، وللعوامل أو الصفات الشخصية للفرد علاقة بذلك، فكلما اكتسبت الجماعة الصفات الشخصية للفرد مكانة أكبر خارج الجماعة، كلما ساعد ذلك على خلق مكانة أعلى للفرد داخل الجماعة، وكل جماعة تلزم أعضاءها بواجبات معينة يفترض أن يقوم بها الشخص، وكلما زادت مساهمة العضو فى

إنتاجية، وكفاءة الجوانب، كلما نال الفرد استحسان وتقدير باقى الأعضاء.

فإذا كان لشخص معين مجموعة من الحقوق والواجبات المحددة والمعترف بها داخل نسق اجتماعى، فإن هذا الشخص يحتل وضعاً اجتماعياً متميزاً داخل هذا النسق أو مركزاً اجتماعياً واضحاً، يطلق عليه الجماعة الاجتماعية، ولعل من أبرز خصائص المكانة أنها تظل غير ثابتة.

ولأن فترة طفولة الإنسان طويلة، فإن اتصال الطفل بالجماعة من العوامل الأساسية التى تساعد على إدراك مفهوم الذات، فيجد الطفل نفسه متميزاً أو متخلفاً من أقرانه ورفاقه فى الجماعة، ومع استمرار نموه وتطوره فإنه يحاول أن يمتد بذاته خارج إطاره الشخصى، فيعمد إلى لفت انتباه من حوله من الراشدين أو الأطفال أقرانه ليؤكد مكانته الاجتماعية ويحظى بتقديرها.

ويتيح النشاط الرياضى فرصاً طيبة ومتنوعة تناسب الجميع للتعبير عن القدرات واكتساب الأدوار أملاً فى المكانة الاجتماعية بالفريق، وكثيراً ما يغالى الأطفال وبخاصة المراهقين فى مظاهر لفت النظر، ولو من خلال اللجوء إلى أساليب غير مقبولة فى سبيل ذلك؛ مما يسبب له ولمن حوله بعض المضايقات والمتاعب.

وبشكل عام يقدم النشاط الرياضى مناخاً تربوياً ومتنفساً مقبولاً لتحقيق المكانة الاجتماعية، وبقية ألوان الأنشطة التربوية الأخرى كالنشاط الفنى مثلاً تتيح مثل هذه الظروف. غير أن النشاط الرياضى يتميز بخصائص تفضله عن غيره، ذلك لأنه قادر على مناسبة كل الأعمار وفى كل الظروف[١].

ويعرف المركز أو المكانة بأنه الأوضاع أو المراتب التى يتخذها الأشخاص فى المجتمع ككل إزاء الآخر، وذلك مثل وضع الابن إزاء الأب،

١- د. أمين أنور الخولى. المرجع السابق. ص ص٨٢- ٨٣.

ومرتبة الرئيس أمام مرءوسيه، ومركز العمال إزاء الموظفين، وعلاقة الطبيب بالمريض، ووضع المدرس بالنسبة لتلميذه.

ويتضمن المركز الاجتماعى مجموعة من الوظائف التى يؤديها الفرد، وتفرض عليه مسئوليات محدده تجاه بعض المراكز الأخرى الأعلى، وتمنحه سلطة واضحة على مراكز أخرى على أدنى السلم الاجتماعى. كذلك يرتبط المركز بشبكة من الارتباطات مع مجموعة من المراكز الأخرى[1].

وتنقسم المكانة أو المركز إلى مكانة فطرية، وأخرى طبقية، وتستند المكانة الفطرية على المهارة والمعرفة، أما الثانية فهى تقوم على أساس شغل الفرد لوضع أو طبقة معينة. وتبدو علاقة المكانة أو المركز الذى يحتل العضو داخل الجماعة، وبين خضوعه للقواعد السلوكية والقيم الخاصة بالجماعة. هذا وكلما زادت درجة تمسك العضو فى الالتزام بقواعد قيم الجماعة، كلما زاد السلوك السلبى تجاهه، وقد يأخذ ذلك شكل العقاب والإهمال من جانب الجماعة.

ومازال التعليم يحتل المقام الأول فى عوامل اكتساب الهيبة والمكانة الاجتماعية، ففى العينة التى عادت منذ أقل من خمس سنوات تدرجت عوامل اكتساب الهيبة الاجتماعية على النحو التالى: التعليم ٤٠,٦٠%، فالتدين ٣٧,٦٠%، فالدخل المرتفع ٧,٨٠%، فالمهنة ٦,٦٠%، فالنسب والقرابة ٤,٢٠%، ثم أخيراً الملكية ٢,٤٠%. وفى عينة أخرى عادت منذ أكثر من خمس سنوات كان التعليم أيضاً يجعل مركز الصدارة ٣٤,٨٠%، تلاه التدين ٣٦,٤٠% ثم الدخل المرتفع ٦,٢٠%، فالملكية ٥,٢٠%، فالمهنة ٤,٨٠%، فالنسب والقرابة ٤,٦٠%. وفى العينة التى تسافر بعد تصدر التعليم قائمة عوامل كسب المكانة والهيبة الاجتماعية ٤٢,٨٠%، واحتل التدين المرتبة الثانية

1- Drowin Cartwright, Group Dynamic Research and theory, P. 603.

٤٠,٤٠%، ثم الدخل المرتفع والملكية ٥% لكل منهما، فالمهنة ٣,٤٠%، ثم أخيراً عامل القرابة والنسب ٣,٢٠%. وفي ضوء ذلك يتبين أن التعليم مازال يجعل مكانة الصدارة في إكساب الفرد مكانته ومركزه[١].

وينطوى المركز على فكرتين أحداهما موضوعية والأخرى ذاتية، الأولى نظام متبع للحقوق والواجبات فى الهيكل الرسمى للتنظيم الأعمالى، أما الثانية فإنها حكم الفرد على فرد آخر على حسب تقديره الخاص، ولا يرتبط هذا بالمركز الذى يشغل الفرد فى التنظيم.

وقد يشير المركز إلى مكان فى الهيكل الاجتماعى مستقلاً عن الفرد الذى يشغل هذا المركز، وقد يشير إلى تقدير خاص لفرد بواسطة فرد آخر، والواقع أن المضمون الذاتى والموضوعى لا يمكن النظر إليهما منفصلين لأن التقدير الخاص الذى يبديه المرء للمركز قد يختلف كثيراً تبعاً لمكانة هذا المركز فى الهيكل التنظيمى. ويعتبر هذا الأمر صحيحاً بصفة خاصة عندما يكون للمشرف - مثلاً - أفكار معينة عن مرءوسيه.

ويعتبر المركز فى معناه الموضوعى وظيفة تتضمن مجموعة من الحقوق والواجبات المرتبة فى هيكل للعلاقات الإنسانية المتداخلة. والمركز المعين بهذه الصورة يكون شيئاً مختلفاً عن الفرد الذى يشغله.

وتشير المراكز فى مجموعها إلى الهيكل الكلى للتنظيم بما فى ذلك الشكل الهرمى للحقوق والواجبات وتحدد الحقوق والواجبات - وما ترتبط به من وظائف نسبية فى المراكز الهرمية تبعاً لأنظمة القيم المتبعة فى الهيكل الاجتماعى. فيتضمن التنظيم الأعمالى - مثلاً - مجموعة من الوظائف لها

١- د. السيد عبد العاطى السيد. الهجرة النفطية وتغير قيم العمل من هيئة التدريس بقسم الاجتماع - كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ص ص٢٠٥- ٢١٠.

مكافآت وسلطات والتزامات متفاوتة، وهذه الوظائف ترتبط كل منها بـالأخرى بعلاقات محددة تبعاً للأهمية التى تحددها الشركة لكل وظيفة على حدة.

ويعنى هذا أن المدير العام ونائبه لكل منهما وظائف محددة يتولاها، ولكن القيمة التى تتضمنها مهمة المدير العام أكبر من تلك التى تتضمنها مهمة نائبه. ويمكن أن يطبق مثل هذا المثال على جميع الوظائف فى التنظيم، ويلاحـظ أن الالتزامات المحدودة وما تتضمنه من مكافآت خاصة بالوظائف المعينة، وكذلك القيم النسبية التى تحدد لهذه الوظائف إنما يتم تحديدها بواسطة الشركة.

المكونات الذاتية للمركز :

يتصل الوجه الذاتى للمركز بالكيفية التى يتولى الفرد الحكم علـى مركـز غيره من الأفراد. فالإنسان دائماً يقوم بتقييم الأفراد الذين يتـصل بهـم، وهـذا السلوك يمثل عملية الحكم على المركز، وبمثل هذا الحكم الخاص يحصل الفـرد على مركز فى مصنع أو مكتب أو فى مجموعة دولية. ومن وجهة النظر هذه يعد المركز وظيفة لأحد الأفراد فى النظام الاجتماعى مبنية على حكم الآخرين عليه.

المعايير المحددة للحكم على المركز :

هناك خمسة مستويات لقياس المركز نوجزها فى الآتى:

١- **المولد:** فقد يتمتع المرء بمركز أنه فى عائلة معينة، أو طبقة اجتماعية، أو جنسية أو جنس. فقد يستغل المدير العام للشركة مركزه بسبب أن التقاليـد تنقل الرئاسة إلى أفراد عائلته.

٢- **السمات الشخصية:** فقد يتميز أحد الأفراد عن الآخرين عند شغل مركز ما بسبب السن أو القوة أو الذكاء أو أى من الرجال الأفذاذ.

٣- **الإنجازات:** فقد يتحصل الفرد على المركز لما حققه من إنجـازات، فقـد يمثل الرئيس العام لشركة معينة مركزاً عالياً بين زملائه رجال الأعمـال

بسبب صفاته القيادية التى تعتبر من أسباب نجاح الشركة.

٤- **الممتلكات:** فنوع وكمية الممتلكات قد تستخدم كأساس للحكم على المركز.

٥- **السلطة:** وهى الحق فى طلب العمل من الآخرين، ويعتبرون السلطة أحد المقاييس الهامة للمركز فى التنظيمات.

وتختلف الجماعات فى وزن كل مقياس من هذه المقاييس تبعاً لاختلاف المكانة والزمان، فيعطى الأفراد والجماعات أوزاناً مخالفة لهذه المقاييس عند مواجهة فرد معين، ومثل هذا العمل يبرر الحقيقة التى تعنى أن الفرد قد يكون له مركزاً عالياً من وجهة نظر جماعة، ومركزاً منخفضاً فى جماعة أخرى.

وتتفاوت المراكز فى اتجاهين أحدهما عال، والآخر منخفض. وتنشأ وظيفة الفرد فى هيكل المراكز بناء على الفرد الذى يحصل عليه فى التقييم. وتوصف عملية التقييم بأنها عملية مقارنة. فكل فرد يضيف إلى الموقف الاجتماعى بعض الاعتبارات التى تمثل مجموعة من أوزان الخصائص المتصلة بالمقياس.

ومن السهولة بمكان معرفة رموز المركز فى التنظيمات الرسمية، ففى الشركات تستخدم الألقاب كمحدد للمركز. فاللقب الذى يطلق على نائب المدير العام للبيع له معنى مزدوج، فأولاً يقصد بنائب المدير الفرد الذى يشغل درجة عالية فى السلم الإدارى. وثانياً يقصد بالبيع مجموعة المصالح التى تؤديها، وظيفة أو مهمة الفرد فى الشركة.

وتربط الألقاب بمركز الفرد فى الشركة، وهى تعد مؤشر سطحى للوظيفة، وبالإضافة إلى ذلك فإن المظهر الخارجى لمكان العمل كحجم المكتب، وعدد التليفونات، والسكرتارية الخاصة، وموقع المكتب، والأدوات الفضية أو الذهبية أو النحاسية تعد دلائل للدرجة فى الهيكل الرسمى[1].

١- عبد الغفور يونس. نظريات التنظيم والإدارة. ص ص٢٢٣- ٢٢٩.

وتؤدى علاقات المركز احتياجات نفسية لدى الأفراد، هى:

١- الهادفية. ٢- تحقيق الشخصية.

٣- الإحترام. ٤- الاستقرار.

الدور :

ويرتبط المركز أو المكانة بما نسميه الدور. أى الوظيفة والحقوق والواجبات والالتزامات التى تعتبر فى نفس الوقت المكونات الأساسية لهذه المراكز التى تطبع الأشخاص الحاصلين عليها بطابع خاص. وكذلك الأنشطة التى يلعبها الفرد نتيجة لشغله مركزاً أو مكانة فى المجتمع. ولهذه الأنشطة صفة التكرار والانتظام، وما يترتب عليه من حقوق وواجبات، وهذه الأخيرة تسمى أدواراً. وذلك كأن نقول: دور الأب حيث ينتظر منه أن ينصح ابنه ويعنفه، ويعطيه الحماية، ويهيئ له الراحة، وأن يرتب له مستقبلاً معيناً، كذلك هناك دور تقوم به الأم، ودور يقوم به الابن، ودور يقوم به الطبيب يختلف عن دور الساحر والدَّجال.

كذلك يسمى الدور السلوك الذى يتوقع من الفرد فى هذا المكان الذى يشغله. ويلعب قيام الفرد بواجباته ومسئولياته داخل الجماعة دوراً هاماً فى مكانة الفرد، فمساهمة العضو فى أعمال الجماعة، والجهود التى يبذلها من أجل الجماعة ذات تأثير كبير على المكانة التى يحتلها الفرد داخل الجماعة.

ويشمل التنظيم كذلك سلسلة قوية من المراكز التى يشغلها الفرد فى نفس الوقت، ويتحدد على ذلك مكانته وأدواره العامة والخاصة. مثال ذلك الطبيب الذى يمكن أن يكون أباً، وزوجاً، ومديراً، وما إلى ذلك من أدوار متعددة يتغير على أثرهما طبيعة السلوك بينه وبين الأفراد الآخرين الذين يتعاملون معه، حيث يبتعد سلوك الأب وعلاقته مع أبنائه على علاقته مع أشقائه أو زوجته، أو

زملائه، أو من يرأسهم فى العمل أو المهنة التى يشغلها فى المجتمع.

حقيقة هناك تحليلات وتفسيرات كثيرة عن مدى النجاح والفشل الذى يتحقق نتيجة لشغل الفرد مراكز أو مكانات يترتب عليها أدوار معينة، فالطبيب الناجح قد يكون غير موفق أو متعاون أو محبوس بين أفراد جماعة العمل أو زملائه. وهذا ما يسمى بصراع الأدوار، والأدوار المتوقعة. كما أن هناك أدواراً ومكانات ومراكز يستطيع أن يحصل عليها الفرد عن طريق الوراثة، أو الاكتساب من الحياة الاجتماعية. مثال ذلك الأبن الذى يولد وينمو فى طبقة معينة وقد يجد نفسه أميراً، أو حاكماً عن طريق الوراثة، أو عن طريق البلاد والوضع الطبيعى. وربما يصل إلى هذه المكانة عن طريق الاكتساب والعمل والتمايز والفرص، واستغلالها عن طريق الحراك الاجتماعىSocial Mobility.

وقد أثبتت البحوث أن المهنة كانت من أهم العوامل فى تحديد المكانة فى المجتمع وفى الصناعة. فهى تحدد مقدار ما يتمتع به الفرد من هيبة، والأفراد الذين يرتبطون به. وتأخذ المكانات الاجتماعية فى كثير من المنظمات شكلاً هرمياً، وغالباً ما يكون لأصحاب المكانات العليا الحق فى التأثير على الآخرين، وذلك عن طريق وضع القوانين والقرارات، وما يتصل بها من إجراءات.

ويفرض كل دور على صاحبه أن يتسم بسمات معينة، وأن يتخلى عن سمات أخرى. فدور الأب غير دور الشرطى أو مأمور الضرائب. وأستاذ الجامعة تصفه الروايات والأفلام بأنه شارد الذهن، مرتبك، غير عملى، فى حين تصف الطبيب بأنه شخص حازم جاد صبور ذو سلطة ونفوذ. بالإضافة إلى أنه يعرف كل شىء. ولقد فرضت الثقافة الغربية على الرجل أن يتسم بالتحدى والسيطرة والاكتفاء الذاتى والثقة بالنفس، مما لم تفرضه على المرأة.

وعليه فإن للدور أثر كبير فى تنمية بعض السمات أو تعطيلها أو نضجها أو الانحراف بها أحياناً، ولا يخفى أن عجز الفرد عن اتخاذ أدار دوره كما يجب، يهز فكرته عن نفسه، ويمس عاطفة احترامه لذاته، بما قد يعرضه لصراع نفسى مرير، يهدد شخصيته.

وقد أدى تقسيم العمل فى المجتمع إلى تعدد الأدوار وبنايتها نتيجة لنضج وتفسير العلاقات الاجتماعية بين الوحدات التنظيمية داخل البناء الاجتماعى، وتعدد المهن، والوظائف، وتكوين مجموعة من القوانين والجزاءات التى تحدد السلوك فى المواقف المختلفة، فمظاهر الحياة المضطربة تزيد من تعدد الأدوار وتخصصها والتكوين المستمر لأدوار جديدة[١].

وليس للفرد دور اجتماعى واحد، بل تتعدد أدواره الاجتماعية حسب الجماعات المختلفة التى يشارك فيها، فالمرأة يمكن أن تلعب دور الزوجة أو الأم، والخالة، والعمة، والمدرسة، وعضواً فى جميعة أو فى حزب من الأحزاب، أو فى هيئة من الهيئات التطوعية. والرجل يشغل مركز مدير المصنع، وعضو نادى رياضى، وعضو فى نقابة، وزوج، وأب، وما ينتج عن ذلك من حقوق وواجبات والتزامات، وقد تنسجم هذه الأدوار بعضها مع بغض، وقد تتصارع وتتنافر بحيث لا يستطيع الفرد التوفيق بينها، مما يكون له أثر سىء فى شخصيته.

وقد اختلف العلماء فى تعريف وتحديد الدور، ففى موقف العمل الرسمى نجد الأدوار مرتبطة بعدة مراكز تتناسب مع الوظائف التى يقوم بها الفرد ومناصبه فيها، وفى الجماعات غير الرسمية تتصف الأدوار بأنها عامة، فليس

١- د. محمد سعيد فرح. البناء الاجتماعى والشخصية. ص٢١٦.

للفرد دور واحد، بل أدوار متعددة. فالمدير الذى يقوم بدور بمؤسسته، هو أيضاً زوج وأب، وابن، فى أسرته، وعضو فى نادى رياضى، كما قد يكون عضواً فى جماعة سياسية أو دينية أو اجتماعية. ونفس الفرد قد يكون مدرساً فى الصباح، وطالباً فى الدراسات العليا فى المساء، وهو على وجه عام قد يكون رئيساً أو مرؤوساً فى ذات الوقت، وكذلك الفتاة قد تكون زوجاً واختاً وابنه ... وهكذا.

وتختلف الأدوار من حيث الاختيار، فبعضها مفروضاً على الفرد، وبعضها اختيارياً. فالدور الجنسى (أن يكون الفرد ذكراً أو أنثى)، ولا خيار فيه. بينما يختار الفرد دوره فيما يتعلق بطبيعة مهنته كمدرس أو مهندس أو ضابط أو عامل. كما تختلف الأدوار من حيث المكانة فالشاب يكون قائداً فى جماعة له مركز القيادة، ولكنه مغلوب على أمره فى أسرته. وتختلف الأدوار كذلك من حيث التحديد، فبينما تكون الأدوار العسكرية محددة تحديداً دقيقاً، فإن بعض الأعمال وخاصة فى المهن الحرة أو لدى العاملين تكون غير محددة.

كما تختلف الأدوار من حيث الاستمرار، فهناك أدوار مستمرة كدور الرجل أو المرأة داخل المجتمع، بينما هناك أدواراً مؤقتة كالمرشح لوظيفة أو عمل معين، أو المجند لفترة محددة. ومن حيث الأهمية تختلف الأدوار، وكذلك فى أهميتها وأساسياتها، فدور الأم فى الأسرة له أهميته، بينما دور الجار يكون محدوداً لا أهمية له بالنسبة لتلك الأسرة.

وقد يكون الأدوار التى يقوم بها الفرد متضارباً وغير منسق، فدور الأبن المراهق فى الأسرة يختلف عن الدور الذى يقوم به فى المدرسة أو بين شلة الأصدقاء. كذلك قد يؤدى قيام الفرد إلى نوع من الصراع، وذلك كالشرطى الذى يقوم بدوره فى إلقاء القبض على شقيقه المجرم، أو ملاحظ العمال الذى

يكون ممثلاً للسلطة، وفى نفس الوقت عضواً فى جماعة اجتماعية من العمال.

وينجم صراع الأدوار عن قيام الفرد بدورين مختلفين، كلاهما يناسب مواقف معينة، ولا يناسب مواقف أخرى. ويبرز ذلك حينما يكونان متعارضان. ويبدو صراع الأدوار كذلك عندما يحدث حراك اجتماعى سواء أكان هذا الحراك صاعداً أو هابطاً، وذلك مثلما يقوم الفرد عن طبقة اجتماعية معينة إلى طبقة أدنى أو أعلى نتيجة تغير جوهرى فى مستواه الاقتصادى مثلاً. وعموماً يرتبط الدور بتغير مكانة الفرد فى الجماعة أو بتحوله من جماعة أخرى، أو بتغيير ظروفه المختلفة فى المجالات المتنوعة (علمياً واقتصادياً وسياسياً ووظيفياً ومهنياً). هذا وكل من يخرج عن دوره الاجتماعى قد يكون عنيفاً، وقد يصل إلى درجة الجزاء أو الطرد من حظيرة الجماعة ذاتها[١].

ومن الواضح كذلك أن أى شخص يلعب العديد من الأدوار خلال جماعة، فالمرأة يمكن أن تلعب دور الأم، والخالة، والعمة، والمدرسة، وعضواً فى حزب من الأحزاب، أو فى هيئة من الهيئات الطوعية.

ومع مرور الزمن، وتعقد المجتمعات تغيرت الأدوار داخل الأسرة، فقد ترتب على تكرار خروج المرأة من بيتها، ودخولها إلى ميدان العمل، أن تحتم على الرجال أن يقوموا ببعض الأدوار التى كانت تمثل اختصاصاً أصيلاً للمرأة، وأدت تلك الظاهرة إلى تعلم المرأة بعض الأدوار الأصلية التى كان يقوم بها الرجال.

كذلك فإن إقبال المرأة على العمل أصبح يشكل ظاهرة لها تأثيرها على الإدارة والمنظمات، حيث أصبح على المنظمات أن تعطى أهمية لهذه الفئة ذات الظروف الخاصة من القوى العاملة، وذلك بتعديل نسبتها لتتيح لها الفرصة

١- د. محمد شفيق. علم النفس الاجتماعى. ص٢١.

والمناخ الذى يناسب قدراتها وظروفها لكى تساهم فى العمـل والإنتـاج بهـذه المنظمات، وذلك كأن توفر لها مزيداً من الخدمات الاجتماعية المناسبة لطريقها، وألا تكلفها بالورديات الليلية، أو الأعمال المنهكة للقوى، وأن توفر لها بعـض السلع المنزلية، وأن توفر لها دور الحضانة لرعاية أطفالها أثناء تأدية عملها.

والدور هنا ليس مجرد فعل، وإنما هو توقعات السلوك الذى يصدر عـن الآخرين، حيث يتوقع من الكبار أن يسلكوا سلوكاً يختلف عن سلوك الـصغار، ومن الرجال أن يسلكوا سلوكاً يختلف عن سلوك النساء. ويسلك الراشد سـلوكاً يختلف عن سلوك الشباب، كذلك فإن العامل الذى يخاطب رئيسه يكون حريصاً فى أحاديثه، وذلك عكس ما يسلكه إذا كان يخاطب زميل له فى العمل[1].

ومن العسير على الممثل أو الموسيقى الذى يتفق وقت عمله بالليل أن يقيم حياة منزلية مستقرة، وكذلك الحال بالنسبة للتاجر المتنقل الذى يضطره عمله إلى ترك منزله فترات طويلة، أو الموظف الذى يضطر إلى مقابلة رؤسائه بوجـه ومقابلة مرؤوسيه بوجه آخر مختلف كل الاختلاف مما لا يرتاح إليه.

وقد يبدو أثر الصراع بين الأدوار بشكل واضح حين يتغير اتجاه الفـرد فى الحياة أو حين تضطره الظروف إلى ذلك، مما قد يؤدى إلى أزمات نفـسية عنيفة. وتلك حالة الطفل عند دخوله المدرسة لأول مرة، وحال الصبى فى مبتدأ سن البلوغ، أو حين ينتقل المراهق من المدرسة الثانوية إلى الجامعة، أو حـين ينتقل الشاب من الجامعة إلى ميدان العمل، أو من الحياة المدنيـة إلـى الحيـاة العسكرية، أو من حياة الفردية إلى الزواج، أو حين ينجب طفلاً، أو يتقاعد عن العمل، ذلك أن التحول من دور إلى دور فيه نوع من النظام والتكيف الجديـد،

١- انظر. د. حسين عبد الحميد رشوان. التصنيع والمجتمع. ص ص١٣٤- ١٣٦.

وكل فطام عسير، لأنه يقتضى من الفرد أن يتنازل عن عادات مألوفة، والأخذ بأخرى غير مألوفة[١].

الدور والابتكار:

أكد "شتاين" بناء على دراساته للكيميائيين فى البحوث الصناعية الفروق بين الأدوار التى يتوقع أن يشغلها الفرد، فما يتوقع من الكيميائى فى دوره كعالم يكتشف قوانين بعض الظواهر، ويوصلها للآخرين يختلف عما يتوقع منه فى دوره كمهنى يخضع لنظام الشركة التى تقف منه موقف الحامى والعميل، فتمنع نشره لاختراعاتها قبل تأمين حقوقها، وعليه بناء على هذا الدور أن يركز اهتمامه فيما هو عملى تطبيقى، وأن ينكر ذاته، لأن اختراعاته ستنسب إلى الشركة أو المؤسسة، وأنه يستطيع توصيل أفكاره للإداريين الذين يعدون من العوام فى تخصصاته، وأنه يكون دائم الاهتمام بما ينفع شركته. وهذا غير ما يتوقع منه كموظف يكون لديه وعى عالى، ويتوقع منه أنه يظهر تقدماً فى الإنتاج، وأن يدخل فى حسابه تكاليف البحث منذ تخطيطه حتى مرحلة الإنتاج، وأن يقدر ما سوف يجلب هذا البحث إلى خزينة الشركة، كما أن عليه أن يقبل وضعه الوظيفى، ولا يحتقر السلطات الإدارية، بل عليه أن يتوافق معها، ويتجنب الصراعات.

وبرغم ما يتطلبه البحث من استقلال، فإن الباحث (كموظف) جزء من مجتمع الشركة أو المؤسسة التى يعمل بها، تنطبق عليه قواعد هذا المجتمع. ولهذا فهو يطيع القواعد العامة الحقيقية، كالإنتظام فى الحضور، والتواجد بالعمل عدداً معيناً من الساعات، على أن الأمر قد يتطلب أحياناً، مع هذا الانتظام قدراً من المرونة فى حرفية التنفيذ، إذ قد يحتاج إلى إيقاف ما يعمله من

١- د. أحمد عزت راجح. المرجع السابق. ص ص٥٣٠- ٥٣١.

أجل الاستعانة بشخص آخر، أو إعانة شخص آخر، أو حل مشكلة طارئة في العمل. وهنا يختلف عن دوره الاجتماعي أحد أنماط السلوك المتوقعة منه في علاقاته برؤسائه وزملائه ومرءوسيه، ويختلف هذا الدور باختلاف الوضع بالمؤسسة، وإذا كانت الأدوار السابقة توجد مكتوبة أو منطوقة، فإن الدور الاجتماعي لا يكون كذلك، إذ يتعلمه الفرد من واقع خبراته أو من بعض المقربين والقيام بالدور الاجتماعي بطريقة ملائمة ضروري لإقامة اتصالات تسهل عمل الشخص؛ مما يمكنه من أن يكون مبيعاً.

ويذكر "شتاين" عشر خصال أو توقعات تتصل بالدور الاجتماعي للشخص، لا يحققها جميعاً شخص واحد، وإن كان الأشخاص الناجحون يحققون معظمها، وهي:

١- تأكيد الذات دون عدوانية.

٢- معرفة الرؤساء والزملاء والمرءوسين كأشخاص، مع عدم الاختلاط بهم كأشخاص.

٣- الإنفراد في العمل، ولكن مع عدم العزلة والإنسجام وعدم الاتصال بالآخرين.

٤- أن يكون داخل العمل أنيساً ولكن ليس اجتماعياً.

٥- أن يكون خارج العمل اجتماعياً وليس ودوداً.

٦- يعرف مكانه مع الرؤساء، دون خجل أو تذلل أو خضوع أو تسليم أعمى بما يقولون.

٧- يتوقع منه أن يعبر عن رأيه دون تحكّم.

٨- أن يتصف بالكياسة، عندما يحاول الحصول على شيء كمزيد من الاعتمادات أو العاملين معه، ولكنه لا يتصف بالمكر والاحتيال.

٩- يتصف في كل علاقاته بأنه مخلص وأمين، وذو هدف، ودبلوماسي، ولا يقبل القطع او عدم المرونة.

١٠- يتصف فى المجال العقلى بالعمق دون حذلقة، والصرامة أو الدقة، دون مبالغة فى النقد[١].

المكانات والمراكز العسكرية :

تنطوى المكانات والمراكز العسكرية على توزيع العمل، وهـى تتـضمن حقوق وواجبات اجتماعية وعسكرية، يحددها القانون العسكرى، فواجبـات قائـد الكتيبة وقائد اللواء يختلف عن واجبات رئيس العمليـات فـى الكتيبـة واللـواء، وواجبات مسئول العمليات التى تتعلق بالتدريب والتسليح والاستعداد لخدمة المعارك تختلف عن مسئول الشئون المالية، ودور العسكرى هو الذى يحدد واجباته.

وكل من هؤلاء القادة يتمتع بكافة حقوقه العادية والمعنوية التـى يـنص عليها القانون. ولكن الحقوق والالتزامات التى يتمتع بها أبناء القوات المسلحة لا تكون متساوية ومتكافئة، فهى تختلف من شخص آخر تبعاً لطبيعة ونوعية الدور الوظيفى الذى يشغله وفترة خدمته ونوع العمل الذى يؤديه، والأخطـار التـى يتعرض لها أثناء أدائه للخدمة . وهكذا.

١- د. حسين عبد الحميد رشوان. الابتكار - الأسس الاجتماعية والنفسية. ص ص٢١٨-٢١٩.

الفصل السابع عشر
المشاركة والضبط الاجتماعى

عند الكلام عن تحليل خصائص التنظيم الاجتماعى للمجتمع والمعـــايير الاجتماعية أن نضع فى اعتبارنا أهمية المشاركة. فكم من مـــرة ســـمعنا هـــذه الشكوى: "محاضرات .... ولا مشاركات" أو "نظريـــات ... ولا تطبيقـــات" أو كثير اللسان ... قليل الأعمال. وهذا هو الاتجاه السائد بيننا، إذ يتولى عدد قليل جداً من الناس عمل كل شىء، ولهذا فأعباؤهم ضخمة، ويعانون شدة الإرهاق، وبالتالى تقل كفاءتهم باستمرار. ويشعر جمهور الحضور بأنهم موضع إهمـــال، وأن طاقتهم مهدرة، ولا أحد يستشيرهم، وقد تدهور الأمر بشكل خطيـــر إلـــى درجة السلبية، وتدنت الروح المعنوية، وعمَّ التذمر، ويشعر بعض المنظمين أن أى برنامج المعسكر ما هو إلا وسيلة لصب المعلومات من أفواه المتحدثين إلى أدمغة المشاركين.

ولتفادى هذه السلبيات برزت فكرة المشاركة ويقصد بالمـــشاركة أى عمـــل تطوعى من جانب المواطن بهدف التأثير على اختيار السياسات العامة وإدارة الشئون العامة أو اختيار القادة السياسيين على أى مستوى حكومى أو محلى أو قومى.

وعرف بعض العلماء المشاركة بأنها عملية تشمل جميع صور اشتراك أو اسهامات المواطنين فى توجيه عمل أجهزة الحكومة أو أجهزة الحكم المحلى أو لمباشرة المهام التى يتطلبها المجتمع سواء كان طابعها استشارياً أو تقريرياً أو تنفيذياً أو رقابياً، وسواء كانت المساهمة مباشرة أو غير مباشرة.

كما تعنى المشاركة إسهام المواطنين بدرجة أو بأخرى فى إعداد وتنفيـــذ سياسات التنمية المحلية بجهودهم الذاتية أو التعاون مـــع الأجهـــزة الحكوميـــة المركزية والمحلية.

وهى كذلك اشتراك الفرد مع غيره فى عمل ما يجلبه الاهتمام وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة فى إشباع حاجاتها وحل مشكلاتها، والوصـــول إلى أهدافها وتحقيق رفاهيتها والمحافظة على استمرارها.

وهو ذلك الجهد التطوعى الذى يبذله الفرد بإختياره لتأدية عمـــل معـــين يعود بالنفع على غيره من الأفراد سواء أكان ذلك الجهد تبرعاً بالمال أو بالوقت أو بالجهد أحساساً منه بالمسؤولية الاجتماعية وبالتضامن مع أبناء وطنه.

ولا يختلف الــرأى حـــول أهميـــة المـــشاركة الاجتماعيـــة بـــاختلاف الأيديولوجيات، فكل الأيديولوجيات ترى أهمية المشاركة وتنادى بذلك، ولكـــن يختلف الأسلوب الذى تتم به المشاركة القوة التى تتاح لهم الفرصة للمشاركة.

ولهذه المشاركة أهمية تبدو فى الآتى:

١- تزيد مشاركة المواطنين من ثقة المجتمع فى نفسه، وذلك يتأتى من خلال الممارسة، حيث تقيم عملية المشاركة نفسها نتيجة القدرة علـــى التـــضامن وتزيد من روح التعاون فى المجتمع، فمواجهة المـــشاكل وحلهـــا تعطـــى الجماعة قدرة على التماسك، كما تفسح المجالات لقدرة الجماعـــات علـــى العطاء بشكل أفضل.

٢- الإحساس بالمسئولية الناتجة عن تلك المشاركة، حيث تعطى لهم نوعاً من الإحساس بالأهمية، لأنهم سوف يشاركون فى اتخاذ القرار.

٣- كما أن المشاركة وخاصة لجماعات الدخل المنخفض (الفقراء) يمكـــن أن تعطى صورة واضحة للحكم على الأشياء.

٤- إن أهم ما يميز مفهوم المشاركة فى الوقت الحالى أن مشاركة المواطن لم تعد تقتصر على الصفوة من أهل المجتمع، ولكنها أصبحت حقـــاً للأفـــراد جميعاً لكى يعبروا عن احتياجاتهم الحقيقية.

وهناك أسباب أخرى تدعو إلى المشاركة، وهى:

١- وجود أزمات أو صعوبات تحول دون الوصول إلى الأهداف.
٢- وجود تقارب بين الأعضاء سواء فى المستوى العلمى أو الاجتماعى أو الاقتصادى أو الدينى.

كما أظهرت إحدى الدراسات الميدانية أن السبب الرئيسى الذى يدعو الناس إلى الاشتراك فى المشروعات هو أهمية المشروع فى حياتهم ومدى ما يحققه المشروع من فائدة تتمثل فى إشباع حاجة من حاجاتهم أو حل مشكلة تعترضهم.

ولعملية المشاركة إنعكاسات على تنظيم الجماعات، وتحديد أنماط المشاركة الاجتماعية فى المجتمع المصرى، فقد صورها لويس ويرث على أنها طريقة فى الحياة تشجع على المنافسة والفردية. وتطور تبعاً لذلك روابط اجتماعية بين الأفراد تتسم بطابع سطحى ونفعى وغير شخصى، فالأفراد لا يستطيعون أن يتفاعلوا بطريقة هادفة مع كل الجموع التى تتكون منها المدينة أو المجتمع الحضرى، وهم يعيشون حياتهم ويتفاعلون مع بعضهم البعض داخل أطر للتفاعل أكثر ضيقاً، ومع أفراد أقل عدداً يشكلون معهم قوائم اجتماعيةٍ خاصة.

وتعد تلك الأطر والعوالم حلقة اتصال بين الفرد والمجتمع، ومن الملائم أن نركز على العلاقات الاجتماعية التى تنشأ بين الأفراد فى إطار الجماعات الإجتماعية، ومن خلال قياس وتحديد أنماط المشاركة الاجتماعية باعتبارها مفاتيح أو مؤشرات هامة للتعرف على خصائص التنظيم الاجتماعى الحضرى.

دوافع استخدام مبدأ المشاركة فى التنظيم الاجتماعى :

١- يكون المواطنون المحليون فى العادة أكثر حساسية من غيرهم لما يصلح لمجتمعهم وما لا يصلح.

٢- يتعلم المواطنون كيف يحلون مشاكلهم محلياً، وعندما يمارسون عملية الإصلاح يجتمعون ويناقشون ويقررون ويجمعون الأموال، وينفقون ويقيمون، وكل هذا يخلق بمرور الوقت مجتمعاً أكثر قدرة على إصلاح حاله والإهتمام بأمر نفسه.

٣- يؤدى اشتراك المواطنين فى عمليات الإصلاح إلى مساندة الأهالى لهذه العمليات ويجعلها أكثر فائدة.

ويرى آرثر هيلمان أن الأسباب التى تدعو إلى المشاركة هى: النجاح فى التعامل مع الآخرين، والتباهى بالملكية، الوعى الاجتماعى، ومسايرة الأنداد، والرغبة فى الحصول على مكانة اجتماعية، والحاجة إلى الاتصالات فى مجال العمل أو الحياة المهنية[١].

وتظهر المشاركة قدر الفرد وقدرته وتبرز مكانه ومكانته، وتتضمن ثلاثة جوانب، هى:

أ- **التقبل:** ونعنى بها تقبل الفرد للدور أو الأدوار الاجتماعية التى يقوم بها، والملائمة له فى إطار فهم كامل، حيث يلعب هذه الأدوار فى ضوء المعايير الاجتماعية المحددة لها.

ب- **التنفيذ:** أى المشاركة المنفذة الفعالية الإيجابية والعمل مع الجماعة مسايراً ومنجزاً فى اهتمام وحرص ما تجمع عليه من سلوك فى حدود إمكانات الفرد وقدراته.

جـ- **التقييم:** أى المشاركة التقييمية النافذة المصححة الموجهة[٢].

١- د. ماهر عبد الوهاب الملاح. المرجع السابق. ص ص١٤٨- ١٥٠.

٢- د. محمد عكاشة. علم النفس الاحتماعى. ص ص٢٨١- ٢٨٧.

وتنقسم المشاركة الجماهيرية إلى ثلاثة أنواع، هى:

١- المشاركة الاجتماعية والمشاركة الإقتصادية والمشاركة السياسية، وتعرف المشاركة الاجتماعية على أنها تلك الأنشطة التى تهدف إلى التغلب على بعض المشكلات العملية اليومية، وتسهم فى تحقيق قدر من التضامن والتكافل بين أعضاء المجتمع، وذلك فى مجالين رئيسيين:

أ- الجهود التطوعية كبناء المساجد أو المدارس أو المستشفيات بالمساهمة بالمال والأساس فى إنشائها.

ب- حل المشكلات اليومية والخلافات التى قد تنشأ بين الأفراد أو الجماعات فى المجتمع، فالمشاركة الاجتماعية ظاهرة اجتماعية تحدث نتيجة تفاعل الفرد وتعامله مع أفراد مجتمعه وجماعاته ومنظماته ومؤسساته، وتختلف درجة استجابة المواطن لتلك المشاعر وفقاً لعدة عوامل بعضها نفسى كسماته وقدراته النفسية والعقلية، وبعضها اجتماعى كظروف التنشئة الاجتماعية. كما تخضع المشاركة للظروف والعوامل الاقتصادية والسياسية والتربوية لشخصية الفرد ومجتمعه.

٢- المشاركة الاقتصادية، وهى مشاركة الجماهير فى مشاريع التنمية الاقتصادية، وذلك بالمساهمة فى وضع قراراتها وتمويلها وتنفيذها، كما قد تعنى الأنشطة التى تقوم بها الجماهير لدعم الاقتصاد القومى، مثل دفع الضرائب والرسوم وغيرها. كما قد تعنى أن يقوم الفرد بضبط إنفاقه، بحيث يكون استهلاكه فى حدود دخله، وبما يسمح له بوجود فائض على الدوام يدعم الاقتصاد ألوطنى مع توفر درجة من الوعى تجعله يقاطع التجار الذين يغالون فى رفع الأسعار أو يحجبون سلعاً معينة عن المستهلكين.

٣- المشاركة السياسية، وتعنى تلك الأنشطة الإدارية التى يقوم بها المواطن بهدف التأثير بشكل مباشر أو غير مباشر فى عملية اختيار الحكام أو التأثير فى القرارات أو السياسات التى يتخذونها. وتعنى المشاركة السياسية كذلك العملية التى يلعب فيها الفرد من خلالها دوراً فى الحياة السياسية لمجتمعه، وتكون لديه الفرصة لأن يسهم فى مناقشة الأهداف العامة لذلك المجتمع، وتحديد أفضل الوسائل لإنجازها. وقد تم المشاركة من خلال أنشطة سياسية مباشرة أو غير مباشرة.

وتشمل الأنشطة السياسية مجموعة أنشطة تقليدية ومجموعة أنشطة غير تقليدية، وتشمل الأنشطة التقليدية التصويت ومتابعة الأمور السياسية والدخول مع الغير فى مناقشات سياسية وحضور الندوات والمؤتمرات العامة، والمشاركة فى الحملة الإنتخابية بالمال والدعاية، والإنضمام إلى جماعات المصلحة، والإنخراط فى عضوية الأحزاب والاتصال بالمسئولين، والترشيح للمناصب العامة وتقلد المناصب السياسية.

والأنشطة غير تقليدية، بعضها قانونى مثل الشكوى، وبعضها قانونى فى بعض البلاد، وغير قانونى فى بلاد أخرى كالتظاهر والأحزاب وغيره من السلوكيات السياسية.

وتعتبر المشاركة السياسية شكلاً من أشكال التعليم، حيث يتعلم المواطنون من خلالها حقوقهم وواجباتهم. وهذا ما يؤدى بدوره إلى معرفة وإدراك كبير لهذه الحقوق والواجبات، وإلى مزيد من الواقعية والمرونة فى مطالبة هؤلاء المواطنين.

وبالإضافة إلى ذلك فإن مشاركة المواطنين فى المساهمة فى تحمل مسئولية صنع القرار يسهل فى عملية تنفيذ الخطط والبرامج، ذلك أن العمل

على إتمام نجاح هذه المشروعات لا يتم إلا إذا شارك المواطنون فى التخطيط لهذه المشروعات بناء على معرفتهم التامة، وإدراكهم لفوائد هذه المشروعات وأهميتها، وأيضاً من خلال المشاركة الجماهيرية يمكن تحقيق كل أهداف المجتمع بشكل يضمن الحد الأقصى من الفوائد وبأسلوب يتلاءم مع احتياجات ورغبات وقدرات الجماهير.

كما تسهم المشاركة وتزيد من ارتباط الجماهير بالنظام وأهدافه، وترفع من شأن الولاء والتأثير والمسئولية، وتحسّن من الفاعلية، وترفع من مستوى الأداء، وتحقق التكيف الاجتماعى، وتقضى على صور استغلال السلطة والاغتراب، وتحقق قيمة المساواة والحرية[١].

هذا وإذا غابت المشاركة انتفت الديموقراطية، ولم يعد لها معنى أو غاية سوى إعادة إنتاج نماذج استبدادية للحكم، ومشاركة المواطن تعنى حقه فى الإنتخابات، والتنظيم، والاجتماع، والتظاهر، والالتئام مع غيره من المواطنين.

الضبط الاجتماعى

عالج بردميير وستفنسون الضبط الاجتماعى بأنه يعالج الانحراف فى المجتمع، وعدد الأساليب المختلفة التى يمكن الاستعانة بها فى تقليل نسبة الانحراف أو فى منعه كلية[٢]، ويعرف لندبرج Lundeberg الضبط الاجتماعى بأنه المسالك الاجتماعية التى تقود الأفراد والجماعات نحو الامتثال للمعايير المقررة أو المرغوبة، واعتبر أن أنماط السلوك الاجتماعى ذات الطابع

١- د. عبد العزيز إبراهيم عيسى و د. محمد محمد جاب الله عمارة. السياسة بين النمذجة والمحاكاة. ص ص١٧٨- ١٨٠.

2- Bredemier & Stephenson, The Analysis of Social Systems, PP. 146– 147.

الدائم العام (النظم الاجتماعية) تعتبر نوعاً من أنواع الضبط الاجتماعى، وأضاف أن الحكومة من بين هذه النظم التى يناط بها فى المجتمع الحديث مسألة الضبط الاجتماعى.

ويبدو الضبط الاجتماعى واضحاً فى كثير من التنظيمات كأقسام الشرطة والمحاكم والمدارس والمسئولين عن الصحة العامة وهمذا، هذا فضلاً عن الدور الكبير الذى تلعبه الأنماط الاجتماعية كالعادات الشعبية، والبدع، والعرف، والرأى العام. وأضاف أن الضبط الاجتماعى كموضوع وأدواته المختلفة كوسائل، والتى تعمل على امتثال الناس للمعايير الاجتماعية، تكون عرضة للتعبير وخاصة عن كريق ما سماه الاختراعات الاجتماعية[١].

ويرتبط ارتفاع درجات الامتثال الاجتماعى بسيطرة وسائل الضبط غير الرسمى، حيث تصبح المجالس العرفية أو تدخل العلاقات القرابية للأطراف المتنازعة، أو وساطة الجيران أكثر الوسائل انتشاراً وظهوراً لحل الخلافات التى تقوم بين السكان فى مناطق الأطراف، وذلك على العكس من منطقة وسط المدينة التى يفضل سكانها اللجوء إلى التقاضى أو الاستعانة بأجهزة الأمن والشرطة، وغيرها من وسائل الضبط الرسمى كوسائل حاسمة لحل الخلافات[٢].

1- Lungberg and others, Sociology, PP. 720– 722.

٢- د. السيد عبد العاطى السيد. علم الاجتماع الحضرى. الجزء الأول، ص٢٤٤.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

١- د. إبراهيم إمام. الإعلام والاتصال بالجماهير. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٥ .

٢- --------. العلاقات العامة والمجتمع. القاهرة، دار الطليعة الحديثة، الطبعة الأولى، ١٩٥٧ .

٣- د. إبراهيم عبد الهادى المليجى. استراتيجيات وعمليات الإدارة، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٢ .

٤- د. أبو اليزيد المتيث. النظم السياسية والحريات. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، د. ت.

٥- د. أحمد إبراهيم خضر. الجيش والمجتمع - دراسة فى علم الاجتماع العسكرى. دار المعارف، ط١، ١٩٨٥ .

٦- د. أحمد الخشاب و د. كرم حبيب سلام. علم الاجتماع. الجزء الثانى، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، د. ت .

٧- د. أحمد عزت راجح. أصول علم النفس. الإسكندرية، المركز المصرى الحديث، الطبعة الثامنة، ١٩٧٠ .

٨- د. إسماعيل على سعد. عولمة البيروقراطية بين المجتمع والسياسة. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠١ .

٩- د. السيد عبد الحليم الزيات. فى سوسيولوجيا بناء السلطة - الطبقة - القوة - الصفوة. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٣ .

١٠- د. السيد عبد العاطى السيد و د. سامية جابر محمد. القانون والمجتمع. دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٧ .

١١- د. السيد عبد العاطى السيد. التصنيع والمجتمع - دراسة فى علم الاجتماع الصناعى. دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٥ .
١٢- ــــــــــــــــــــ. علم الاجتماع الحضرى. الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، د. ت.
١٣- ــــــــــــــــــــ. علم اجتماع المعرفة. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠ .
١٤- د. السيد محمد الحسينى. النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم. القاهرة، دار المعارف، ١٩٧٥ .
١٥- د. اعتماد محمد علام. دراسات فى علم الاجتماع التنظيمى. القاهرة، مكتب الأنجلو المصرية، ١٩٩٤ .
١٦- د. أمين أنور الخولى. الرياضة والمجتمع. عالم امعرفة، ١٩٩٦ .
١٧- د. أميرة سلمى مطر. حول نظرية القيمة فى الفلسفة المعاصرة. القاهرة، مكتبة مدبولى، د. ت.
١٨- أمين أنور الخولى. الرياضة والمجتمع. الكويت، عالم المعرفة، ١٤١٧هـ/ ١٩٩٦م .
١٩- د. توفيق الطويل. أسس الفلسفة. الطبعة السابعة، ١٩٧٩ .
٢٠- د. جابر عصفور. أعلام التنوير. مكتبة الأسرة، ١٩٩٥ .
٢١-د. حسن الساعاتى. علم الاجتماع القانونى. دار نشر الثقافة الجامعية، ١٩٥٢.
٢٢- د. حسن محمد الكحلانى. فلسفة التقدم - دراسة فى اتجاهات التقدم والقوى الفاعلة فى التاريخ. مركز الإسكندرية للكتاب، ١٩٩٧ .
٢٣- د. حسين عبد الحميد رشوان. العلاقات العامة والإعلام من منظور علم الاجتماع. المكتب الجامعى الحديث، ط٤، ٢٠٠٤ .

٢٤- ــــــــــــــ. علم اجتماع التنظيم. الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٤ .

٢٥- ــــــــــــــ. المجتمع - دراسة فى علم الاجتماع. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ط٤، ٢٠٠٥ .

٢٦- ــــــــــــــ. الابتكار - الأسس الاجتماعية والنفسية. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ط٣، ٢٠٠٧ .

٢٧- ــــــــــــــ. الثقافة - دراسة فى علم الاجتماع الثقافى. الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٦ .

٢٨- ــــــــــــــ. الإدارة والمجتمع - دراسة فى علم اجتماع الإدارة. الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٨ .

٢٩- ــــــــــــــ. علم الاجتماع النفسى. الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠٠٩ .

٣٠- ــــــــــــــ. الأحزاب السياسية وجماعات المصلحة والضغط - دراسة فى علم الاجتماع السياسى.الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠٠٨.

٣١- ــــــــــــــ. التصنيع والمجتمع. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثانية، ٢٠١٠ .

٣٢- ــــــــــــــ. نظرية المعرفة والمجتمع - دراسة فى علم اجتماع المعرفة. الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٨ .

٣٣- ــــــــــــــ. الشخصية - دراسة فى علم الاجتماع النفسى. الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠١١ .

٣٤- ــــــــــــــ. دور المتغيرات الاجتماعية فى الطب والأمراض - دراسة فى علم الاجتماع الطبى. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ط٤، ٢٠١٠ .

٣٥- ---------------. العلاقات العامة فى القوات المسلحة – دراسة فى علم الاجتماع العسكرى. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٩ .
٣٦- ---------------. السلطة والبيروقراطية – دراسة فى علم الاجتماع السياسى. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٣ .
٣٧- ---------------. الفساد والإفساد والمفسدون. الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٣ .
٣٨- ---------------. نظرية الرأى العام – دراسة فى علم الاجتماع النفسى والسياسى والاتصالى. الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠١١ .
٣٩- ---------------. القانون والمجتمع – دراسة فى علم اجتماع القانون. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١١ .
٤٠- ---------------. فى القوة والسلطة والنفوذ – دراسة فى علم الاجتماع السياسى. الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠١٣ .
٤١- د. حسين محمد على. العلاقات العامة فى المؤسسات الصناعية. بحث ميدانى مقارن للواقع الحالى بطريقة دراسة الحالات، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٦ .
٤٢- د. حربى عباس عطيتو محمود. محاضرات فى الفلسفة ومشكلاتها. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٥ .
٤٣- د. زكريا إبراهيم. دراسات فى الفلسفة المعاصرة. الجزء الأول، مكتبة مصر، ١٩٦٨ .
٤٤- ---------. مبادئ الفلسفة والأخلاق. القاهرة، مكتبة نهضة مصر، د.ت.
٤٥- د. سعد الدين إبراهيم. النظام الاجتماعى العربى الجديد – دراسة الآثار الاجتماعية للثروة النفطية. مركز دراسات الوحدة العربية، القاهرة، دار المستقبل العربى، ١٩٨٢ .

٤٦- د. سعد عيد مرسى بدر. الأيديولوجيا والتنظيم - مدخل نقدى. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠ .
٤٧- د. صبرى عبد السميع. مبادئ الإدارة. كلية السياحة والفنادق، جامعة حلوان، د. ن، ٢٠١٠ .
٤٨- د. صلاح الدين عبد الباقى. السلوك التنظيمى. الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠١ .
٤٩- د. طلعت إبراهيم لطفى. علم اجتماع التنظيم. القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٣.
٥٠- د. عادل حسنى. الإدارة والمدير. مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٨٢ .
٥١- ------. العلاقات العامة وإدارة الإنتاج. الإسكندرية، دار المعارف، ١٩٦٣.
٥٢- ---------. الإدارة العامة. بيروت، دار النهضة العربية، د. ت.
٥٣- د. عادل رمضان الزيادى. أصول التنظيم والإدارة. القاهرة، مكتبة عين شمس، د. ت.
٥٤- د. عبد الباسط محمد حسن. علم الاجتماع الصناعى. القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٧٨ .
٥٥- ---------. فى التكلفة المجتمعية لانتقال المصريين للخليج - دراسة ميدانية على عينة من المصريين بالكويت. الكويت، المعهد العربى للتخطيط، ١٩٨٢ .
٥٦- د. عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون. مدخل تنظيم المجتمع. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٨ .
٥٧- د. عبد الرحمن بدوى. الأخلاق النظرية. الكويت، وكالة المطبوعات، ط٢، ١٩٧٦ .
٥٨- د. عبد العزيز إبراهيم و د. محمد محمد جاب الله. السياسة بين النمذجة والمحاكاة. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ط١، ٢٠٠٤ .
٥٩- د. عبد الغفور يونس. نظريات التنظيم والإدارة. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٩ .

٦٠- د. عبد الكريم درويش و د. ليلى تكلا. أصول علم الإدارة. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٨ .
٦١- د. عبد الكريم درويش. البيروقراطية الاشتراكية. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٥ .
٦٢- د. عبدالله محمد عبد الرحمن. سوسيولوجية التنظيم. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٧ .
٦٣- ----------. علم اجتماع التنظيم. تقديم د. محمد عاطف غيث، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨ .
٦٤- ----------. مقدمة فى علم الاجتماع. مطبعة البحيرة، ١٩٨٨ .
٦٥- ----------. علم الاجتماع الصناعى. مطابع البحيرة، ١٩٩٩ .
٦٦- ----------. علم الاجتماع الصناعى. النشأة والتطورات الحديثة، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ١٩٩٩ .
٦٧- ----------. سوسيولوجيا التنظيم. وقرية حديثة ومعاصرة. دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٨ .
٦٨- عبد المنعم عبد الحى. دراسات فى علم اجتماع التنظيم والإدارة. د.ن. جامعة طنطا، ٢٠٠٨ .
٦٩- --------. التصنيع والسلوك الاجتماعى. مطابع دار الشعب، ١٩٧٨.
٧٠- د. عبد الهادى الجوهرى. علم اجتماع الإدارة مفاهيم وقضايا. دار المعارف، الطبعة الأولى، ١٩٨٢ .
٧١- د. على الجريتلى. خمسة وعشرون عاماً – دراسة تحليلية للسياسات الاقتصادية فى مصر ١٩٥٢ – ١٩٧٧. الهيئة المصرية العامة للكتاب،١٩٧٥.
٧٢- د. على السلمى. تطور الفكر التنظيمى. الكويت، وكالة المطبوعات، ١٩٧٥ .

٧٣- د. على عبد الرازق جلبى. علم اجتماع الصناعة. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٣ .

٧٤- ---------. دراسات فى المجتمع والثقافة والشخصية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨ .

٧٥- د. على ليلة ود. عبد الوهاب جودة. البيروقراطية والتنظيم – التوصيات وتأملات الواقع. د.ن. جامعة عين شمس، ٢٠٠١ .

٧٦- د. عمرو غنايم و د. على الشرقاوى. تنظيم إدارة الأعمال –.الأسس والأصول العلمية – مدخل تحليلى. بيروت، دار النهضة العربية، ١٩٨٣ .

٧٧- د. غريب سيد أحمد. المدخل فى دراسة الجماعات الاجتماعية. دار المعرفة الجامعية، ١٩٧٩ .

٧٨- د. عواشة محمد حقين. الرأى العام بين الدعاية والإعلام. ليبيا، الجامعة المفتوحة، ١٩٩٣ .

٧٩- فاروق أحمد مصطفى. الموالد – دراسة للعادات والتقاليد الشعبية فى مصر. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، د.ت.

٨٠- د. فاروق يوسف أحمد. القوة السياسية. القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٧٩ .

٨١- د. فوزية دياب. القيم والعادات الاجتماعية. القاهرة، دار الكاتب العربى للطباعة والنشر، ١٩٦٦ .

٨٢- قبارى محمد إسماعيل. علم الاجتماع الصناعى ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية. الإسكندرية، منشاة المعارف، ١٩٧٨ .

٨٣- د. ماهر عبد الوهاب الملاح. مقدمة فى تنظيم المجتمع. الإسكندرية. دار الطباعة الحرة، ٢٠١٠ .

٨٤- د. محمد أحمد بيومى. علم الاجتماع الثقافى. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٢ .

٨٥- د. محمد حافظ حجازى. التنظيم والإدارة – مدخل العملية الإدارية. الإسكندرية، المعهد العالى للسياحة والفنادق والحاسب الآلى، ٢٠٠٢ .
٨٦- د. محمد رفعت. حكيم البيت – دليل الوقاية والعلاج من جميع الأمراض. القاهرة، دار الشعب، د.ت.
٨٧- د. محمد سعيد فرح. البناء الاجتماعى والشخصية. الإسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٠ .
٨٨- د. محمد شفيق. علم النفس الاجتماعى بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٤ .
٨٩- ــــــــ. أهمية دراسة السلوك الإنسانى للدبلوماسيين. وزارة الخارجية، المعهد الدبلوماسى، ١٩٩٥ .
٩٠- د. محمد عاطف غيث. علم الاجتماع. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،١٩٦٦.
٩١- ــــــــ. علم الاجتماع – الجزء الأول- النظرية والمنهج والموضوع. الإسكندرية، دار المعارف بمصر، ١٩٧١ .
٩٢- د. محمد عبد القادر حاتم. الرأى العام وتأثيره بالإعلام والدعائية. الكتاب الأول والثانى، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٧٣ .
٩٣- د. محمد على محمد. علم اجتماع التنظيم. مدخل للتراث والمشكلات. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
٩٤- د. محمد عماد الدين اسماعيل. كيف نربى أطفالنا والتنشئة الاجتماعية للطفل فى الأسر العربية. القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٦٢ .
٩٥- د. محمد محمد ابراهيم وآخرون. السلوك الإنسانى للتنظيم. شبين الكوم، مطابع الولاء الحديثة، ١٩٩٧ .
٩٦- د. محمد محمود الجوهرى. العلاقات العامة فى المؤتمرات الدولية. القاهرة، دار المعارف بمصر، ١٩٥٩ .

٩٧- ــــــــــ. علم الفولكلور. الجزء الأول، دراسة في الأنثروبولوجيا الثقافية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨ .

٩٨- د. محمد منير حجاب. أساسيات الرأى العام. القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ١٩٩٨ .

٩٩- د. محمد نصر مهنا. علوم السياسة - دراسة فى الأصول والنظريات. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث. ٢٠٠٥ .

١٠٠- د. محمود زيدان. وليام جيمس. دار المعارف بمصر.

١٠١- د. محمود عساف. أصول الإدارة. القاهرة، دار الناشر العربى، ١٩٧٦.

١٠٢- د. محمود فتحى عكاشة ود. محمد شفيق زكى. المدخل إلى علم النفس الاجتماعى. الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٢ .

١٠٣- د. محمود فتحى عكاشة. علم النفس الاجتماعى. القاهرة، مطبعة الجمهورية، ١٩٥٥ .

١٠٤- د. مسعد الفاروق حمودة. محاضرات فى تنظيم المجتمع. مذكرات غير منشورة، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، ١٩٨٧ .

١٠٥- د. مصطفى الخشاب. علم الاجتماع ومدارسه. الكتاب الثانى - دعائم علم الاجتماع وحقائقه الطبية، ١٩٥٦ .

١٠٦- د. نبيل اسكندر. علم اجتماع المعرفة. الإسكندرية، دار الفكر العربى، ط١، ١٩٩١ .

١٠٧- د. نجيب اسكندر وآخرون. قيمنا الاجتماعية وأثرها على تكوين الشخصية. القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٦٢ .

١٠٨- د. هشام يحيى الطالب. دليل التدريب القيادى بالمعهد العالمى للفكر الإسلامى - الإتحاد الإسلامى العالمى للمنظمات الدولية، ١٤١٤هـ/ ١٩٩٤م.

١٠٩- يحيى على حسن ومحمد أنور ساسى. مذكرات فى الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية. معهد الخدمة الاجتماعية للفتيات، الإسكندرية، د.ت.
١١٠- د. يحيى هويدى. مقدمة فى الفلسفة العامة. دار النهضة العربية، ط٧، ١٩٧٣.
١١١- هيئة التدريس بقسم الاجتماع – كلية الآداب – جامعة الإسكندرية، دراسات فى علم الاجتماع (الهجرة النفطية والقيم الاجتماعية)، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٥ .

ثانيا - المجلات العلمية :

١١٢- د. سمير نعيم أحمد. أثر التغيرات البنائية فى المجتمع خلال حقبة السبعينات على أنساق القيم الاجتماعية. مستقبل التنمية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الأول، مارس ١٩٨٣ .
١١٣- د. صقر أحمد صقر. الإدخار واستراتيجية التنمية فى مصر. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الرابع، يناير ١٩٢٨ .
١١٤- د. عائشة السيارة. الأسر والتغير الاجتماعى فى دولة الإمارات المتحدة. مجلة شئون اجتماعية – دولة الإمارات العربية المتحدة، مايو ١٩٨٦ .
١١٥- د. محمد عبدالله أمير على. نقد النظرية البيروقراطية عند ماكس فيبر. المجلة الاجتماعية القومية، مركز البحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ١٩٧٣.

ثالثا - مراجع أجنبية مترجمة :

١١٦- فال/جال. طريق الفيلسوف. ترجمة د. احمد حمدى محمود ومراجعة د. أبو العلا عفيفى. مؤسسة سجل العرب، ١٩٦٧ .
١١٧- ماكيفر/رم. وبيج/هـ شالرد. المجتمع. الجزء الأول، ترجمة. د. على أحمد عيسى، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الثانية، ١٩٦١ .
١١٨- هربرت شنيدر. تاريخ الفلسفة الأمريكية. ترجمة محمد فتحى الشنيطى. القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٧٨ .

١١٩- هنتر ميد. الفلسفة – أنواعها ومشكلاتها. ترجمة. فؤاد زكريا. دار مصر للطباعة والنشر، ط٢، د.ت.

١٢٠- وبستر/أندرو. مدخل إلى علم اجتماع التنمية. ترجمة. عبد الهادى محمد والى و د.السيد عبد الحليم الزيات. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،١٩٨٦ .

١٢١- وليام جيمس. العقل والدين. الجزء الثانى، ترجمة. محمود عبدالله، دار إحياء الكتب العربية، ١٩٤٩ .

١٢٢- كينيث ووكر. مرضى وأطباء. دار التعاون للطبع والنشر، ١٩٦١ .

١٢٣- هيدف/ف. الإدارة العامة. ترجمة. محمد قاسم، ط١، ١٩٨٣ .

رابعاً - المراجع الأجنبية :

124- Aron R., Main currents in Sociological Thought, Trans by R. Haward and H. Weaver. London, Apelican Book, 1977.

125- Bokke, E. Wight & Chris Arygyris, Organization Structure, New Haven, Labon and Management Center, Yale University, 1924.

126- Beamic, Other Culture, Methods and Administrative in Social Sociology, N.Y., 1968.

127- Bedict, R., Patterns of Culture, London, Routledge & Kagan Paul, 1949.

128- Bendix, R., Max Weber, An Intellectual Portrait, London University, Paper Books, 1973.

129- Bernard, C.; Organization Sysms of Cooperation.

130- ---------------; The Function of Eecutive.

131- Bierstdt, R.; The Social order, Mac Graw-Hill Company, Inc., N.Y., 1974.

132- Bilton T.; Introductory Sociology, London, The MacMillan Press, 1982.

133- Blau P.; Dynamics of Bureucracy, Chicago, University of Chicago, 1965.

134- Blau M. & Scott W.R.; Formal Organization, San Francisco, Chandler Publishing, co., 1962.

135- Bowen P.; Social Control in Industrial Organization, Industrial Relation and Industrial Sociology, London, Routledge & Kagun Paul, 1971.

136- Bradley D. & Wilkie; The Concept of Organization, London, Blackie and Son, Ltd. 1974.

137- Brady f.; Neil Aesthetic, Components of Managerial Ethics, Academy of Management Review, 1986.

138- Bredemier & Stephenson, The Analysis of Social Systems, NewYork, 1962.

139- Broon, Leanard, et al, Sociology, N.Y.; Harper & Raw Publishers, 1981.

140- Castwright, Drawin, Group Dynamic, Research Theory, N.Y.; Harper, 1960.

141- Caprils, Technology Transfer and Industrial in Latin American, In Picort Son, (ed.), Integrated Technology Transfer, Lamand Publish, Ind, 1977.

142- Chu, Donald, Dimension of Sport Stusies, John Wiley ans Sons, 1982.

143- Caplow T.; Principles of Organization, Harcourt Brace & Coust, 1964.

144- Dimock M. E. & Others; Public Administration, Halt Rinehart & Winston, N.Y.; 1958.

145- Donney, James D.; Principles of Organization from Ideas and Issues in Public Administration, McGraw, 1995.

146- Durkheim E.; Professional Ethics and Civic Morals, 1957.
147- ----------------; The Division of Labour in Society, trans by f. Simpson, N.Y., The Free Pres, 1968.
148- Eldridge E. T. & Cromble, Sociology of Organization, London, George Allen & Unwen, L.T.D., 1974.
149- El-Garen, Clear Psychiatry for Students and Practitioner, P. 2.
150- E. Durkheim, The Division of Labour in Society, Trans by Simpson, N.Y., The Free Press, 1968.
١٥١- Etzioni A.; A Sociological Research on Complex Organization, Aholt Risehart & Winston, Inc., 1970.
152- ---------, Modern Organization, New Dalhi, Printice Hall of India Private Limited, 1972.
153- ----------, Comparative of Analysis of Complex Organization, 1975.
154- Fatemi & Williams, Multinational Corporation, The Problems and Prospects, N.Y., A.S., Bares and Comp. 1975.
155- Fletcher F.; The Marking of Sociology, Vol. 182, London, Nelson's University, Paper Back, 1972.
156- Ford, Robert, et al, Organization Theory, An Integrative Approach, N.Y., Marger & Row Publishers, 1988.
157- Fried, G. Society, Flencoe, The Free Press, 1955.
158- Gerth and Mills, From Max Weber, Essay in Sociology, N.Y., Oxford University Press, 195.
159- Goldiner A.; Metaphysical Social Pathos in the theory of Bureaucracy in coour and Resenberg, (EK.), Sociological Theory, N.Y., The MacMillan Comp, 1979.

160- Goldschmitt W.; Understanding Human Society, London 1959.
161- Good W., Norm Commitment and Conformity Role Status Obligation, A.J.S, Vol. 66, 1960.
162- Green A., Sociology, An Analysis of life in Modern society, New York, MacMillan Hill Book Company, 1964.
163- Hall R.; Organization, Structure and Process, Printice Hall, Inc, Englewood Chiffs 1972.
164- Hass J. E. & T. E. Drabek, Complex Organization, A Sociological Prespective, N.Y., the MacMillan comp. 1973.
165- Henry J.; Culture against Man, N.Y., Random House, Inc, 1962.
166- Hamans G. The Human Group, London, Routledge & Keganpay, 1975.
167- Horzelio, N. Organization and Bureaucracy, aldin Publishing Company, 1967.
168- James W., The Principles of Psychology, Authorized Edition, Vol. 2, Daver Publition, Inc, NewYork, 1913.
169- Kerr Malcolm and Yassin El Sayed, (eds), Rich and Poor States in Middle East, Egypt and the New Arab order the American University of Cairo, Press Egypt, 1982.
170- Laski, Hardd, Encyclopedia of Social Siences, Bureaucracy, Vol. II, N.Y., The MacMillan Company, 1969.
171- Lenin V. I.; Selected Works, London, Lawrence Wichart, 1969.
172- Lundberg and others, Sociology, NewYork, 1958.

173- Lusch G. and Sage F., (eds.), Handbook of Social Science of Sport Stepes, Pub. Com, Champaign, 1981.
174- Malinawski B.; Crime and Custom in Savage Society, London, Jegan Paul, 1940.
175- March, James G. & Simon, Herbert, Organization, John Wiley and Sons, Inc., 1963.
176- Maslow A., Motivation and Personality, N.Y. Harpet & Bros, 1964.
177- Merton R.; Sociology Today, N.Y. Free Press, 1954.
178- -------------; The Sociology of Science, Chicago and London, 1957.
179- -------------; Bureaucracy Structure and Personality in Etzioni, A. (ed.) Asociological Reader on Complex Organization, N.Y., Halt Rinehart Winston, 1960.
180- Mitchel G.; Dictionary of Sociology, Routledge & Kagan, London, 1968.
181- Mooney, A., & Reiley. A. C., The Principles of Organization, NewYork, 1939.
182- Mott e.; The Organization of Society, Prentice Hall, Inc. New Jersy, 1965.
183- Myrdole, Gunner, Value in Social theory, NewYork, Harper and Brothers, 1958.
184- Newstetter, Wilberg I.; The Social Intergroup Work Process, Proceelings of the National Conference of Social Work, N.Y., Colompia University Press, 1947.
185- Ogburn Nimhoff, Handbook of Sociology, London, 1960.
186- Omran, Abdel R.; Community Medicine in Developing Countries, NewYork, Springer Publishing Company, 1974.
187- Paper Stephen, The Source of Value, California, 1958.

188- Parsons T.; Structure and Process in Modern Societies, Glencoe III, The Free Press, 1960.

189- Paul Harton B., and Chester L. Hunt. Sociology, NewYork, Mac Graw Hill Book Company, Fourth Edition, 1976.

190- Prethus R.; The Introduction of the Political Thought of Max weber to Dornberger, N.Y. Appleton Century, Crfts, 1971.

191- Ross M., Communitty Organization theory and Principles, Harper and Brothers, N.Y. 1955.

192- Secher H. P. (Trans), Max Weber, Basie Concepts in Sociology, N.Y. The Edited Press, 1959.

193- Selzinch P., Foundation of the theory of Organization.

194- Smith Gilbert, Social Work and the Sociology of Organization, London, Routledge & Kagan Paul, 1979.

195- Spencer H., The Principles of Sociology, Vol. 1, Williams and Norgate 1983.

196- -------------; Facts and Comments.

197- Thompson K., Comte, The Foundation of Sociology, London, Thomas Nelson and Sons, L.T.D, 1976.

198- Weber M., The Theory of Social and Economic Organization, Trans by A. M. Hunderson and T. Parson, N.Y. The Free Press, 1947.

199- Wirth L., Urbanism as away of life, American Journal of Sociology, Vol. 44, July, 1933.

إصدارات للمؤلف

١- ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمى. الشنهابى، الطبعة الثانية عشرة، ٢٠١٠م.

٢- علم الاجتماع وميادينه. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الخامسة، ٢٠٠٧م.

٣- المجتمع - الثقافة - الشخصية - دراسة فى علم الاجتماع النفسى. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٥م.

٤- المجتمع - دراسة فى علم الاجتماع. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الخامسة، ٢٠٠٨م.

٥- الثقافة - دراسة فى علم الاجتماع الثقافى. مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٦م.

٦- البناء الاجتماعى - الأنساق والجماعات. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٨م.

٧- علم الاجتماع بين ابن خلدون وأوجست كونت. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٨م.

٨- الطبقات الاجتماعية. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٨م.

٩- الفلسفة الاجتماعية والاتجاهات النظرية فى علم الاجتماع. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الرابعة، ٢٠١١م.

١٠- الفلسفة وعلم الاجتماع - دراسة فى علم اجتماع الفلسفة. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١١م.

١١- التغير الاجتماعي والمجتمع. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٨م.

١٢- التنمية: اجتماعياً، ثقافياً، اقتصادياً، سياسياً، إدارياً، بشرياً. مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٩م.

١٣- تطور النظم الاجتماعية وأثرها فى الفرد والمجتمع. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٣م.

١٤- المشكلات الاجتماعية – دراسة فى علم الاجتماع التطبيقى. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٠م.
١٥- أزمات الشباب والبطالة. دار التعليم الجامعى. ٢٠١٣.
١٦- أطفال الشوارع – دراسة فى علم الاجتماع التطبيقى. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٢.
١٧- الإعاقة والمعوقون – دراسة فى علم اجتماع الخدمة الاجتماعية. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٩م.
١٨- الزمن وكبر السن والشيخوخة. دراسة فى علم اجتماع الخدمة الاجتماعية، مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠١٠.
١٩- الاقتصاد والمجتمع – دراسة فى علم الاجتماع الاقتصادى. المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثانية، ٢٠٠٩م.
٢٠- السياسة والمجتمع- دراسة فى علم الاجتماع السياسى. مركز الاسكندرية للكتاب، ٢٠١٢.
٢١- السلطة والبيروقراطية. دراسة فى علم الاجتماع السياسى. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٣.
٢٢- التصنيع والمجتمع – دراسة فى علم الاجتماع الصناعى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثانية، ٢٠٠٩م.
٢٣- القانون والمجتمع – دراسة فى علم الاجتماع القانونى. المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثالثة، ٢٠١١م.
٢٤- حقوق الإنسان – دراسة فى علم الاجتماع القانونى، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٢م.
٢٥- الإدارة والمجتمع – دراسة فى علم اجتماع الادارة. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثانية، ٢٠١٠م.
٢٦- علم اجتماع التنظيم. الإسكندرية، مرسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٤.
٢٧- التنظيم الاجتماعى والمعايير الاجتماعية. مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٣.

٢٨- الأسرة والمجتمع – دراسة فى علم اجتماع الأسرة. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١١م.

٢٩- الفقر والمجتمع – دراسة فى علم الاجتماع. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٨م.

٣٠- الدين والمجتمع – دراسة فى علم الاجتماع الدينى. الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، الطبعة الثانية، ٢٠١٠م.

٣١- التربية والمجتمع – دراسة فى علم اجتماع التربية. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٤م.

٣٢- الأدب والمجتمع – دراسة فى علم اجتماع الأدب. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثانية، ٢٠٠٩م.

٣٣- الأيديولوجيا والمجتمع. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٨م.

٣٤- البيئة والمجتمع – دراسة فى علم اجتماع البيئة. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٦م.

٣٥- الأخلاق – دراسة فى علم الاجتماع الأخلاقى. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٨م.

٣٦- السكان والمجتمع – دراسة فى علم الاجتماع السكانى. الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، ٢٠١٠م.

٣٧- الفولكلور والفنون الشعبية من منظور علم الاجتماع. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٣م.

٣٨- الجريمة – دراسة فى علم الاجتماع الجنائى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثانية، ٢٠١٠م.

٣٩- التطرف والارهاب من منظور علم الاجتماع. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثالثة، ٢٠١١م.

٤٠- العنف – دراسة فى علم اجتماع العنف. مركز الاسكندرية للكتاب، ٢٠١٠م.

٤١- الفساد والإفساد والمفسدون، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٢.
٤٢- العلاقات العامة والاعلام من منظور علم الاجتماع. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الخامسة، ٢٠٠٨م.
٤٣- العلاقات الانسانية فى مجالات علم النفس - علم الاجتماع - علم الإدارة. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثالثة، ٢٠١٤م.
٤٤- العلاقات الاجتماعية فى القوات المسلحة - دراسة فى علم الاجتماع العسكرى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤م.
٤٥- المرأة والمجتمع - دراسة فى علم اجتماع المرأة. الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، ٢٠١٠م.
٤٦- الحب والجنس والحياة الاجتماعية. الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٢.
٤٧- علم الاجتماع النفسى. مركز الاسكندرية للكتاب، ٢٠٠٩م.
٤٨- الشخصية - دراسة فى علم الاجتماع النفسى. الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، الطبعة الثانية، ٢٠١٠م.
٤٩- الطفل - دراسة فى علم الاجتماع النفسى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٧م.
٥٠- التنشئة الاجتماعية - دراسة فى علم الاجتماع النفسى. الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، ٢٠١٢م.
٥١- الذكاء - الأسس النفسية والاجتماعية. مركز الاسكندرية للكتاب، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٧م.
٥٢- الابتكار - الأسس النفسية والاجتماعية. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٧م.
٥٣- التربية الرياضية - مدخل اجتماعى نفسى. المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١١م.

٥٤- القيادة - دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي. مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٠م.

٥٥- التغير الاجتماعي والتنمية السياسية في المجتمعات النامية - دراسة في علم الاجتماع السياسي. الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثالثة، ٢٠٠١م.

٥٦- في القوة والسلطة والنفوذ - دراسة في علم الاجتماع السياسي. الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، ٢٠٠٧م.

٥٧- الديموقراطية والحرية وحقوق الانسان - دراسة في علم الاجتماع السياسي. الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٦م.

٥٨- الخوف والحرية. دار التعليم الجامعي، ٢٠١٣.

٥٩- الأحزاب السياسية وجماعات المصلحة والضغط - دراسة في علم الاجتماع السياسي. مركز الاسكندرية للكتاب، ٢٠٠٨م.

٦٠- ثورة الغضب - دراسة لثورة ٢٥ يناير ٢٠١١ مقارنة بالثورات العالمية. مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٣.

٦١- نظرية الرأى العام - دراسة في علم الاجتماع النفسي والسياسي والاتصالي. مركز الاسكندرية للكتاب، ٢٠١١م.

٦٢- الادعاءات الصهيونية والرد عليها. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثالثة، ٢٠٠١م.

٦٣- الاستعمار في القرن العشرين. الاسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٥م.

٦٤- العلم والبحث العلمي - دراسة في مناهج العلوم. الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثانية، ٢٠٠٧م.

٦٥- أصول البحث العلمي. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثالثة، ٢٠١٠م.

٦٦- فى مناهج العلوم. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثانية، ٢٠١٢م.

٦٧- العلمانية والعولمة – من منظور علم الاجتماع. الاسكندرية، مركزالاسكندرية للكتاب، الطبعة الثانية، ٢٠٠٩م.

٦٨- المعلم والتعليم والتعلم. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٦م.

٦٩- نظرية المعرفة – دراسة فى علم اجتماع المعرفة. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٨م.

٧٠- الأمية الهجائية والوظيفية وتعليم الكبار. مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠١٣.

٧١- المدينة – دراسة فى علم الاجتماع الحضرى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة التاسعة، ١٩٩٨م.

٧٢- دور المتغيرات الاجتماعية في التنمية الحضرية- دراسة فى علم الاجتماع الحضرى. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٨م.

٧٣- بالاشتراك مع الاستاذ الدكتور/ عبد الهادى الجوهرى – دراسات فى علم الاجتماع الحضرى. د. ن، ١٩٩٤م.

٧٤- بالاشتراك مع الأستاذ الدكتور/ عبد الهادى الجوهرى – دراسة فى علم الاجتماع الحضرى. دار الشروق، جامعة القاهرة، ١٩٩٧م.

٧٥- مشكلات المدينة – دراسة فى علم الاجتماع الحضرى. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٥م.

٧٦- بالاشتراك مع الاستاذ الدكتور/ عبد الهادى الجوهرى – دراسات فى علم الاجتماع الحضرى – مشكلات المدينة. المكتبة الجامعية، ٢٠٠١م.

٧٧- التخطيط الحضرى. الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، ٢٠٠٤م.

٧٨- التخطيط- مدخل اقتصادى اجتماعى. مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٠م.

٧٩- علم الاجتماع الريفى. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٥م.

٨٠- دور المتغيرات الاجتماعية فى الطب والأمراض - دراسة فى علم الاجتماع الطبى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٩م.

٨١- علم الاجتماع الطبى لشعب التمريض بالمعاهد الفنية الصحية. القاهرة، وزارة الصحة بالاشتراك مع منظمة الصحة العالمية، ١٩٩٧م.

٨٢- الأنثروبولوجيا فى المجال النظرى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثانية، ١٩٩٧م.

٨٣- الأنثروبولوجيا فى المجال التطبيقى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٩٨م.

٨٤- بالاشتراك مع الأستاذ الدكتور/ عبد الهادى الجوهرى - دراسات فى الأنثروبولوجيا. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٢م.

٨٥- الأنثروبولوجيا فى المجالين النظرى والتطبيقى. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، الطبعة الثالثة، ٢٠١٠م.

٨٦- مشاكل وقضايا معاصرة. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٩م.

٨٧- أضواء على الحياة الاجتماعية. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٩م.

٨٨- سلوكيات. الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠١م.

٨٩- سلوكيات إنسانية واجتماعية. مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٨م.

٩٠- مشاهد من الواقع الاجتماعى. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٥م.

٩١- التفاعل الاجتماعى والعمليات الاجتماعية. مركز الإسكندرية للكتاب، ٢٠١٤.

٩٢- الاتجاهات الحياتية والنظريات العلمية . جارى تأليفه .

التنظيم الاجتماعى والمعايير الاجتماعية

رقم الإيداع	٢٠١٣/٢٢٠٧٣ :
الترقيم الدولي	I.S.B.N :
	978-977-212-231-8









مؤسسة شباب الجامعة
40 ش د / مصطفى مشرفة
تليفاكس :4839496 الإسكندرية
Email:shabab_elgamaa2@yahoo.com